



Cerrando las brechas de género:

ES HORA DE ACTUAR



Cerrando las brechas de género:

Es hora de actuar



La calidad y coherencia de la traducción con el texto en su idioma original es responsabilidad del autor de la traducción. En el caso de existir alguna discrepancia entre el trabajo original y la traducción, solo el texto original deberá ser considerado como válido.

Este trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos empleados en esta publicación no reflejan necesariamente las de la Organización, del Centro de Desarrollo de la OCDE ni de los gobiernos de sus países miembros ni de la Unión Europea.

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

Publicado originalmente en inglés y francés por la OCDE bajo los títulos:

Closing the Gender Gap. Act Now
Inégalités hommes-femmes. Il est temps d'agir

© 2012 OECD

Todos los derechos reservados
© 2013 CIEDESS para la presente edición en español

Inscripción N° 231.057
ISBN 978-956-7265-68-8 (impreso)
ISBN 978-956-7265-69-5 (PDF)

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

Portada: Crédito fotografía © Adeline Marshall

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

Impreso en los talleres de
Alfabeta Artes Gráficas
Primera edición: 1.000

Agradecimientos

La Iniciativa de Género de la OCDE se ha realizado con el apoyo financiero de la Unión Europea y el Departamento de Estado de EE.UU., y la OCDE quisiera darles las gracias por su apoyo. Muchos colegas en diferentes directivas de la OCDE han contribuido a este informe. Las directivas incluyen: Centro para Emprendimiento, PYMES y Desarrollo Local (CFE), Centro del Desarrollo (DEV), Dirección Cooperación para el Desarrollo (DCD), Dirección de la Educación (EDU), Dirección del Empleo, el Trabajo, la Previsión y Asuntos Sociales (ELS), Dirección de Asuntos Financieros y Empresariales (DAF), Dirección de Ciencia, Tecnología e Industria (STI), Dirección de Relaciones Públicas y Comunicaciones (PAC), Dirección de Gobernanza Pública y Desarrollo Territorial (GOV), y Dirección de Estadística (ETS). Estamos muy agradecidos a los delegados de los distintos comités y las redes de la OCDE, el Comité Consultivo Empresarial y el Comité Consultivo Sindical, quienes aportaron comentarios sobre los primeros borradores. También nos gustaría dar las gracias a varios expertos de todo el mundo que ayudaron a dar forma a nuestra forma de pensar sobre cuestiones de género en los países miembros de la OCDE y países socios.

Prólogo

Como consecuencia de la Gran Recesión hay una urgente necesidad de centrarse en los argumentos económicos a favor de la igualdad de género, y ver cómo los cambios en el mercado laboral podrían proporcionar mejores oportunidades económicas, tanto para hombres como para mujeres.

Basándose en su experiencia, la OCDE lanzó su Iniciativa de Género OCDE en 2010 para examinar los obstáculos actuales a la igualdad de género en la educación, el empleo y el emprendimiento (las “tres Es”). El objetivo era mejorar políticas y promover la igualdad de género en la economía, tanto en países miembros como no miembros de la OCDE. La iniciativa fue desarrollada como parte integral de una necesidad más amplia, en el área de políticas, de contar con nuevas fuentes de crecimiento económico, una mayor igualdad de género y un uso más eficiente de las habilidades de las personas. La Iniciativa de Género OCDE presentó sus resultados iniciales en sus Informes de Género, publicados en mayo de 2011 y mayo de 2012 para las reuniones del Consejo de la OCDE a nivel ministerial en París. Además, se preparó un informe especial sobre la igualdad de género y las tres Es en los países de la OCDE en la Cuenca del Pacífico y otros países del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (países APEC) para la Cumbre APEC Mujeres y la Economía (WES), celebrada en septiembre de 2011 en San Francisco.

El presente documento tiene por objeto informar, compartir experiencias de políticas y buenas prácticas; y ayudar a los gobiernos a promover la igualdad de género en la educación, el empleo y el emprendimiento. Se examina el estado actual desde una perspectiva de género en los tres temas, analizando cómo y por qué las desigualdades se han desarrollado, y qué obstáculos hay que superar para avanzar hacia una mayor igualdad. Ofrece asesoramiento a los gobiernos sobre medidas que pueden resultar en una igualdad de oportunidades más equitativa.

Gran parte de este asesoramiento está dirigido a aliviar las preocupaciones sobre la experiencia de las mujeres y las niñas, y a eliminar los obstáculos a la participación equitativa en la economía. La igualdad de género, sin embargo, no se trata solo de la

autonomía de la mujer. Este estudio también analiza por qué, en muchos países, un mayor éxito en la escuelas para niñas haya ido de la mano con un menor éxito de los niños en algunas asignaturas, por qué los padres de familia pueden tener dificultades para sacar el máximo provecho de políticas diseñadas a favorecer a la familia, y lo que se puede hacer para lograr un cambio.

Una mayor distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres implica un cambio de normas, cultura, mentalidad y actitudes. Estos cambios requieren tiempo, pero las políticas tienen una función en la sensibilización del público con respecto a los prejuicios de género en la sociedad y de promover el cambio.

La integración de una perspectiva de género en todos los niveles de políticas es solo un aspecto de una mejora eficaz de la igualdad. Para combatir la discriminación y promover la igualdad de género, se necesitan organismos públicos de género visibles con mandatos suficientemente fuertes, adecuadas herramientas analíticas, pruebas fiables y recursos. Las políticas de igualdad de género tienen más probabilidades de ser eficaces si los hombres y las mujeres son percibidos promoviendo activamente dichas iniciativas; los modelos de comportamiento masculino y femenino son útiles para romper los estereotipos de género. La integración efectiva, sin embargo, requiere un monitoreo cuidadoso. Para facilitar este proceso sobre una base transnacional, la OCDE ha puesto en marcha a finales del 2012 su portal de datos de género ventanilla única (www.oecd.org/gender). Se muestra la posición relativa de los países en relación a las diversas dimensiones de la igualdad de género con respecto a las tres Es, en todos los países OCDE, así como en países socios clave.

Prólogo a la edición en español

Las “brechas de género” son el resultado de diversos factores culturales, sociológicos y económicos que una comunidad vive y trata de disminuir –al punto de intentar cerrar– cuando asume que ellas representan factores que frenan el desarrollo en su más amplia expresión, por la vía de constituir barreras de equidad y de oportunidades. Abordarlas –y avanzar en su cierre– implican establecer instancias de análisis, propuestas de política y decisiones relacionadas con la integración, que comienzan con la educación y continúan a través de todo el proceso formativo, los que, junto a todos los otros elementos culturales, contribuirían a eliminar los estereotipos que a la postre dificultan la plena igualdad de género.

Este libro surge con el propósito de informar y difundir experiencias de políticas y buenas prácticas en este campo, con la idea de colaborar con los gobiernos a promover la igualdad de género en educación, empleo y emprendimiento. Desde una perspectiva de género, se analizan estos tres aspectos, sugiriéndose mejorar políticas públicas y promover la igualdad de género en los países miembros y no de la OCDE.

Una de las grandes lecciones que entrega la publicación es que la inequidad de género no solo afecta la contribución de las mujeres a la economía, sino que también desaprovecha los años invertidos en educación a niños y jóvenes. Con lo anterior, es posible asegurar que los mejores talentos entre hombres y mujeres pueden tener las mismas oportunidades para contribuir en su hogar con trabajo, mejorando su bienestar y el de la sociedad.

En dicho contexto, la coyuntura que aborda el libro “Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar”, publicado en 2012 –en inglés– por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE, representa también un área de las de mayor prioridad para la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, CISS, y para la Corporación para la Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, CIEDESS, de Chile.

Mediante la publicación de la versión en español del libro de la OCDE, las dos entidades se han querido sumar al esfuerzo de esta para contribuir a la difusión y conocimiento del trabajo realizado por dicho organismo internacional, que a través de su área de investigación presenta desde hace unos años un compendio de la situación de esta área en la política social.

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social, CISS, es un organismo internacional abocado a promover la seguridad social, para lo cual tiene como estrategia difundir entre la comunidad panamericana, información y análisis relevante para el diseño de políticas y para las administraciones. El tema de políticas para la familia ha evolucionado desde los subsidios por enfermedad y maternidad hasta ser un conjunto de beneficios que garantizan el bienestar de los ciudadanos, en particular los niños y las madres, por lo cual para la CISS es importante la participación en este esfuerzo.

CIEDESS es una corporación privada chilena, perteneciente a la Red Social de la Cámara Chilena de la Construcción, cuyo propósito también es contribuir al perfeccionamiento, desarrollo, extensión y consolidación de sistemas modernos de seguridad social y áreas relacionadas, mediante la capacitación y formación de recursos humanos, investigación, estudio de nuevos servicios y tecnologías, difusión y la asesoría y consultoría nacional e internacional en disciplinas relacionadas con la seguridad social.

CISS y CIEDESS creen que el contenido de este libro debe difundirse a todas las autoridades, profesionales, entidades, trabajadores y personas que tengan relación con esta área de la política social, para que sus decisiones se enriquezcan con la experiencia y evidencia que este libro entrega.

México, D.F., y Santiago de Chile, julio de 2013

Tabla de Contenidos

Prólogo	7
Prólogo a la edición en español	9
Resumen Ejecutivo	19

Parte I

La igualdad de género: el argumento económico, las normas sociales y las políticas públicas

Capítulo 1	El argumento económico en favor de la igualdad de género.....	33
Capítulo 2	Por qué importan las instituciones sociales en la igualdad de género.....	45
Capítulo 3	Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas	55
Anexo I.A1	La estimación de los efectos de la acumulación del capital humano sobre el crecimiento	67
Anexo I.A2	Proyecciones de fuerza laboral para países OCDE no incluidos en Figura 1.2	73
Anexo I.A3	Proyecciones del Producto Interno Bruto para los países OCDE no cubiertos por el Gráfico 1.2.....	79
Bibliografía		87

Parte II

La igualdad de género en la educación

Capítulo 4	Mantener a las niñas y los niños en la escuela	93
Capítulo 5	La ayuda en favor de la igualdad de género en la educación	107
Capítulo 6	¿Quiénes destacan en qué en la escuela?.....	117
Capítulo 7	Graduados de la educación secundaria: ¿qué sigue a continuación?	127
Capítulo 8	La ciencia versus las humanidades.....	137
Capítulo 9	Consiguiendo el trabajo para el que estudiaste.....	149
Capítulo 10	Educación financiera para el empoderamiento financiero	159
Anexo II.A1	Tablas Suplementarias al Capítulo 4	168
Anexo II.A2	Tabla Suplementaria al Capítulo 5.....	182
Anexo II.A3	Tabla Suplementaria al Capítulo 8.....	187
Anexo II.A4	Datos antecedentes generales sobre la educación.....	188
Bibliografía		191

Parte III

La igualdad de género en el empleo

Capítulo 11	¿Quién trabaja en el empleo remunerado?	201
Capítulo 12	¿La maternidad significa trabajar a tiempo parcial?	215
Capítulo 13	El valor de la mujer	223
Capítulo 14	El argumento empresarial a favor de las mujeres y de contener las fugas.....	237
Capítulo 15	Mujeres en los directorios corporativos.....	247
Capítulo 16	Brechas de género en el sector público.....	257
Capítulo 17	¿Quién termina cuidando?	269
Capítulo 18	Apoyando a los padres a equilibrar el trabajo y la vida familiar	277
Capítulo 19	Los efectos de la crisis en el empleo masculino y femenino.....	293
Capítulo 20	Los trabajadores ocultos: las mujeres en el empleo informal	301
Capítulo 21	Las mujeres en la jubilación.....	311
Anexo III.A1	Tablas Complementarias al Capítulo 11	319
Anexo III.A2	Variables fundamentales de la participación femenina en la fuerza laboral y el trabajo a tiempo parcial	338
Anexo III.A3	Fuentes de datos para el análisis en el Capítulo 13	342
Anexo III.A4	Tabla Complementaria al Capítulo 15.....	346
Anexo III.A5	Tabla Suplementaria al Capítulo 18.....	348
Anexo III.A6	Tablas Suplementarias al Capítulo 20.....	350
Anexo III.A7	Datos antecedentes generales sobre el empleo.....	354
Bibliografía		358

Parte IV

La igualdad de género en la actividad empresarial

Capítulo 22	Tendencias de género en el emprendimiento femenino	373
Capítulo 23	Motivaciones y habilidades de las mujeres empresarias	381
Capítulo 24	¿Existe una brecha de género en el desempeño de la empresa?	389
Capítulo 25	¿El espíritu de emprendedor es rentable para las mujeres?	397
Capítulo 26	El acceso de las mujeres a crédito	403
Capítulo 27	Financiación de empresas de mujeres en los países socios	411
Capítulo 28	¿Las mujeres innovan de manera distinta?	419
Capítulo 29	La formalización de empresas femeninas.....	427
Anexo IV.A1	Aspectos metodológicos y resultados adicionales para los Capítulos 22 y 24	435
Anexo IV.A2	Aspectos metodológicos y resultados adicionales de los Capítulos 23 y 25	444
Anexo IV.A3	Aspectos metodológicos y resultados adicionales del Capítulo 26.....	447

Anexo IV.A4	Aspectos metodológicos y resultados adicionales de los Capítulos 27 y 29	449
Anexo IV.A5	Aspectos metodológicos y resultados adicionales del Capítulo 28	457
Bibliografía		462

Índice de Tablas

Tabla I.A1.1.	Un modelo general de crecimiento con capital humano total	71
Tabla I.A1.2.	Estadísticas básicas del modelo de crecimiento.....	72
Tabla I.A2.1	Incremento y disminución proyectados del tamaño de la fuerza de trabajo desde 2010 hasta 2030 bajo tres escenarios de participación en la fuerza laboral	77
Tabla I.A3.1.	Tasa media anual de crecimiento del PIB y del PIB per cápita en dólares PPA de 2005, porcentaje, 2011-2030	82
Tabla I.A3.2.	Proyección del PIB en dólares PPA de 2005, millones, 2020 y 2030	84
Tabla II.A1.1.	Las tasas ajustadas de primaria neta de matrícula, 2000 y 2010	168
Tabla II.A1.2.	Las tasas brutas de inscripción para la educación secundaria, 2000 y 2010 ..	175
Tabla II.A2.1.	Ayuda dirigida a la igualdad de género en materia de educación primaria y secundaria, porcentaje de compromisos anuales promedio de ayuda proveniente de los miembros del CAD durante 2009-10, precios de 2010	182
Tabla II.A3.1	Porcentaje de estudiantes mujeres en la educación superior, 1985-2025	187
Tabla II.A4.1.	Nivel educativo, resultados de PISA, y educación terciaria, 2009.....	188
Tabla 11.1.	Las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector de servicios	206
Tabla III.A1.1.	Tasas de participación de la fuerza laboral por género: 1990, 2000 y 2010	319
Tabla III.A1.2.	Empleo por actividad económica amplia y por género, 2010.....	326
Tabla III.A1.3.	Empleo femenino en proporción al empleo total en cada sector de la industria, de acuerdo a las clasificaciones en la Revisión 3 y la Revisión 4 de la CIIU, 2010	334
Tabla III.A2.1.	Estimaciones econométricas de las variables fundamentales de la participación femenina en la fuerza laboral, en mujeres de 25-54 años, OCDE, 1980-2007	340
Tabla III.A4.1.	Las cuotas de representación en salas de juntas en Europa y sanciones por incumplimiento	346
Tabla III.A5.1.	La “neutralidad” de sistemas tributarios y prestaciones sociales	348
Tabla III.A6.1.	El empleo informal en las actividades no agrícolas por género.....	350
Tabla III.A6.2.	Distribución del empleo informal masculino y femenino por categoría de trabajo.....	352
Tabla III.A7.1.	Participación en la fuerza laboral, empleo, empleo a tiempo parcial y trabajo temporal, brechas salariales por género, presencia en los directorios, y trabajo no remunerado	355
Tabla IV.A1.1.	Las empresas de mujeres se rezagan en promedios de productividad, ganancias y creación de empleos nuevos.....	442

Table IV.A1.2.	Descomposiciones Blinder-Oaxaca de la brecha de productividad por género	443
Tabla IV.A2.1.	Factores determinantes de los ingresos de los propietarios de ambos géneros	446
Tabla IV.A3.1.	Diferencias en el uso y acceso a financiamiento de empresas que pertenecen a propietarios de ambos sexos, 2009 (16 países europeos) ...	448
Tabla IV.A4.1.	Descripción del conjunto de datos utilizados en los Capítulos 27 y 29.....	451
Tabla IV.A4.2	Estadísticas de las encuestas sobre pequeñas y microempresas y sus propietarios utilizadas en el Capítulo 27	454
Tabla IV.A4.3.	Diferencias en ventas y ventas por empleado, por género y por estado de formalidad.....	456
Tabla IV.A5.1.	Las empresas fundadas por mujeres con experiencia empresarial previa son más propensas a innovar e invertir en I + D	458
Tabla IV.A5.2.	La brecha de innovación por género en los Estados Unidos desaparece cuando se controlan otras características de las empresas y de los fundadores.....	460
Tabla IV.A5.3.	Diferencias en el gasto en diferentes formas de innovación entre empresas nuevas fundadas por mujeres y por hombres en EE.UU.....	461

Índice de Gráficos

Gráfico 1.1.	Los países más ricos tienen niveles de logro educacional más altos y de mayor igualdad de género	35
Gráfico 1.2.	Convergencia de las tasas de participación masculina y femenina, el tamaño de la fuerza laboral y la economía	43
Gráfico 2.1.	Las actitudes discriminatorias están vinculadas a las tasas de empleo femenino.....	47
Gráfico 2.2.	La incidencia de los matrimonios tempranos varía según la región.....	49
Gráfico 2.3.	El matrimonio precoz y la inscripción de mujeres jóvenes en la educación secundaria	50
Gráfico 3.1.	Barreras para la búsqueda efectiva de la perspectiva de género y políticas de igualdad.....	57
Gráfico I.A2.1.	El efecto de la convergencia de las tasas de participación entre hombres y mujeres en el tamaño de la fuerza laboral.....	73
Gráfico I.A3.1.	El efecto de la convergencia sobre las tasas de participación de hombres y mujeres en cuanto al tamaño de la economía en el PIB.....	79
Gráfico 4.1.	Las brechas de género en la educación primaria todavía persisten en algunas regiones geográficas	95
Gráfico 4.2.	En la educación secundaria las niñas están en desventaja en regiones con bajas tasas de inscripción globales	96
Gráfico 4.3.	En la mayoría de los países de la OCDE, las mujeres jóvenes tienen más probabilidades de haber completado la educación secundaria superior que los hombres jóvenes.....	99

Gráfico 5.1	Distribución sectorial de la ayuda dirigida a la igualdad de género, promedio anual de 2009-10, compromisos de ayuda de los miembros del CAD, precios de 2010	110
Gráfico 5.2.	El sector educativo recibe el mayor volumen de ayuda dirigida a igualdad de género	111
Gráfico 5.3.	Proporción de ayuda CAD OCDE dirigida a igualdad de género en educación primaria y secundaria varía según las regiones.....	112
Gráfico 6.1.	Las niñas superan significativamente a los niños en lectura, pero los niños obtienen mejores resultados que las niñas en matemáticas	118
Gráfico 6.2.	Niñas siguen superando a los varones en lectura.....	119
Gráfico 6.3.	La brecha de género en la lectura es mucho mayor entre los estudiantes del rendimiento más bajo	120
Gráfico 6.4.	Las niñas son más propensas que los varones a disfrutar la lectura	122
Gráfico 6.5.	Proporción de madres y padres que... ..	123
Gráfico 7.1.	En muchos países de bajos y medios ingresos, los índices de mujeres NEET pueden ser relativamente altos.....	129
Gráfico 7.2.	Mujeres entre 20-24 años de edad que son casadas y tienen menos educación son más propensas a ser NEET en África y la India	129
Gráfico 7.3.	Después de la escuela secundaria los varones son más propensos que las jóvenes a trabajar	131
Gráfico 8.1.	Actualmente las mujeres tienen más probabilidades de obtener un título terciario que los hombres	138
Gráfico 8.2.	Hay más mujeres con títulos de carreras en salud pero siguen subrepresentadas en términos de títulos informáticos.....	142
Gráfico 8.3.	Las diferencias de género persisten en programas de formación técnica vocacional.....	142
Gráfico 8.4.	Las mujeres y los hombres tienen el mismo nivel de desempeño en el nivel terciario	143
Gráfico 9.1.	Graduados masculinos y femeninos a quienes inician su carrera profesional en una ocupación especializada	150
Gráfico 9.2.	Los hombres y las mujeres que se gradúan en el mismo campo a menudo toman distintas opciones profesionales	151
Gráfico 10.1.	Las mujeres tienen niveles ligeramente más bajos de conocimientos financieros que los hombres	163
Gráfico 10.2.	Las mujeres jóvenes suelen tener niveles más bajos de educación financiera que las mayores.....	165
Gráfico 11.1.	En la OCDE, las brechas de género en la participación en la fuerza laboral varían mucho por país	202
Gráfico 11.2.	Las brechas de género en la participación en la fuerza laboral se han reducido pero siguen siendo importantes en Asia del Sur, Medio Oriente y África del Norte	203
Gráfico 11.3.	Los sectores económicos con mayor tasa de feminización son los servicios de salud y comunitarios seguidos por la educación	207
Gráfico 11.4.	El empleo femenino se concentra en un número limitado de ocupaciones, 2002-09.....	208

Gráfico 11.5.	En la OCDE menos de un tercio de los gerentes son mujeres	211
Gráfico 11.6.	Hoy en día hay más mujeres en el trabajo remunerado durante la edad fértil	213
Gráfico 11.7.	Riesgo de pobreza relativa de hombres y mujeres por edad, promedio de la OCDE, mediados de 2000	213
Gráfico 12.1.	Existen grandes brechas de género en las tasas de trabajo a tiempo parcial y el empleo equivalente a tiempo completo	217
Gráfico 12.2.	La maternidad hace que el trabajo a tiempo parcial sea mucho más probable	220
Gráfico 12.3.	Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial en los países con altos costos de cuidado de niños	221
Gráfico 13.1.	La brecha salarial de género: estrechándose lentamente, y todavía ancha en la parte superior.....	225
Gráfico 13.2.	La brecha salarial de género aumenta con la edad	229
Gráfico 13.3.	El costo de la maternidad es elevado en países de la OCDE	230
Gráfico 13.4.	La diferencia entre sueldos líquidos es más amplia porque las mujeres trabajan menos horas	231
Gráfico 13.5.	Las diferencias en horas trabajadas y de ocupación explican parte de la brecha salarial de género	232
Gráfico 13.6.	Las políticas de cuidado infantil y de licencias están inversamente relacionadas con la brecha salarial	232
Gráfico 13.7.	Se relaciona la brecha salarial de género con factores de compresión salarial	234
Gráfico 14.1.	Las fugas: las mujeres están subrepresentadas en los puestos directivos	240
Gráfico 14.2.	Las prácticas culturales y corporativas son percibidas como los principales obstáculos al ascenso de las mujeres hacia el liderazgo	241
Gráfico 15.1.	Noruega tiene la mayor proporción de mujeres en los directorios de las sociedades cotizantes	251
Gráfico 16.1.	Las mujeres constituyen una parte importante del empleo en el sector público	259
Gráfico 16.2.	Las fugas en el gobierno: Subrepresentación de mujeres en puestos directivos de la administración pública central	260
Gráfico 17.1.	Las mujeres realizan más trabajo no remunerado que los hombres en todos los países	270
Gráfico 17.2.	El trabajo no remunerado de las mujeres disminuye con el aumento de los niveles nacionales de empleo femenino, pero ellas siempre hacen más trabajo no remunerado que los hombres	271
Gráfico 17.3.	Independientemente de la situación laboral de la mujer, los hombres hacen menos trabajo no remunerado que sus cónyuges.....	272
Gráfico 17.4.	Las brechas de género en el trabajo remunerado y no remunerado aumentan con la llegada de los hijos	273
Gráfico 18.1.	En la mayoría de países OCDE, familias con dos sueldos son la norma	279
Gráfico 19.1.	En la mayoría de los países, la brecha de género en el empleo se redujo durante la crisis económica	294
Gráfico 19.2.	La mayoría de las pérdidas de empleo se da en los sectores dominados por los hombres.....	295

Gráfico 19.3.	En la mayoría de los países, las mujeres aumentaron sus horas de trabajo para compensar la pérdida de empleo de sus parejas durante la crisis	297
Gráfico 19.4.	La diferencia en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres está en aumento	298
Gráfico 20.1.	En África, Asia y América Latina hay altas tasas de empleo informal y a menudo en empresas no registradas	303
Gráfico 20.2.	Las mujeres en el sector informal del empleo no agrícola tienden a concentrarse en las categorías laborales más vulnerables	304
Gráfico 20.3.	Tanto las mujeres como los hombres ganan menos en el empleo informal no agrícola que en el empleo asalariado formal, pero las mujeres ganan aun menos que los hombres	307
Gráfico 20.4.	Una proporción significativa de las mujeres que trabajan en el empleo informal no agrícola tienen cobertura previsional indirecta a través de las contribuciones de sus cónyuges	308
Gráfico 21.1.	Las pensionadas tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que los pensionados	312
Gráfico 21.2.	La mayoría de los países cuentan con una brecha grande en las pensiones.....	314
Gráfico 21.3.	Las mujeres reciben su pensión durante más tiempo	315
Gráfico 22.1.	La proporción de empresarias no ha aumentado significativamente en la mayoría de los países durante la última década	374
Gráfico 22.2.	La proporción de empresas de propietario único femenino varía entre el 20 y el 40% en los países de la OCDE.....	377
Gráfico 22.3.	La tasa de natalidad de las empresas femeninas es mayor que la de las empresas con dueño masculino	377
Gráfico 22.4.	Los nacimientos de empresas de mujeres se redujeron a una tasa relativamente menor que los de empresas lideradas por hombres durante la crisis.....	378
Gráfico 23.1.	La conciliación trabajo-vida es un motivo para comenzar su negocio para más mujeres que hombres	382
Gráfico 23.2.	Más mujeres que hombres comienzan un negocio por necesidad, sobre todo en Egipto y México.....	383
Gráfico 23.3.	Las mujeres propietarias de negocios tienen mayor nivel educacional que los hombres	384
Gráfico 24.1.	Hay grandes diferencias internacionales en las tasas de supervivencia de empresas con propietaria femenina	390
Gráfico 24.2.	Las empresas femeninas y masculinas funcionan de manera similar en términos de creación de empleo.....	391
Gráfico 24.3.	La proporción de empresas con propietario mujer cae entre las mayores empresas	393
Gráfico 25.1.	Las propietarias de negocios ganan mucho menos que los hombres	398
Gráfico 25.2.	La mayoría de mujeres realizan ganancias bajas, hombres están mejor representados entre los sueldos promedios y más altos	399
Gráfico 25.3.	En la mayoría de países OCDE las trabajadoras autónomas trabajan menos horas que los hombres	401

Gráfico 25.4.	Mujeres con alto nivel de educación ganan más como trabajadoras asalariadas que como trabajadoras autónomas.....	401
Gráfico 26.1.	Más hombres que mujeres utilizan crédito de bancos para financiar su puesta en marcha	404
Gráfico 26.2.	Hay grandes diferencias internacionales en las dificultades percibidas por las mujeres en el financiamiento de su puesta en marcha	407
Gráfico 26.3.	Las mujeres crean sus empresas con substancialmente menos fondos de inicio	408
Gráfico 27.1.	La inclusión financiera de las mujeres no depende solo de los ingresos.....	412
Gráfico 27.2.	En África las mujeres empresarias son menos propensas a pedir préstamos que los hombres	413
Gráfico 27.3.	Los empresarios de ambos sexos no suelen utilizar los préstamos externos para iniciar actividades microempresariales.....	415
Gráfico 28.1.	Mujeres que crean empresas perciben su actividad como menos innovadora, sobre todo en términos de innovación de procesos.....	420
Gráfico 28.2.	Los inversores de capital riesgo son predominantemente hombres, sobre todo en Asia.....	424
Gráfico 29.1.	A menudo las mujeres son las propietarias de pequeñas y microempresas en países MONA.....	428
Gráfico 29.2.	El porcentaje de pequeñas y microempresas que pertenecen a mujeres ha aumentado en México, tanto en el sector formal como en el informal.....	429
Gráfico IV.A1.1.	Las brechas de género en el autoempleo son mucho más marcadas entre los trabajadores autónomos con empleados	438
Gráfico IV.A1.2.	Las mujeres desempleadas son mucho menos propensas que los hombres a considerar el autoempleo	439
Gráfico IV.A1.3.	Las empresas administradas por mujeres son significativamente más pequeñas que las administradas por hombres.....	440
Gráfico IV.A1.4.	Las mujeres son mucho menos propensas que los hombres a dirigir empresas en el sector manufacturero.....	440
Gráfico IV.A4.1.	Los propietarios de empresas en Brasil y México consideran que el nivel de precios y ventas son su restricción comercial más importante.....	452

Resumen Ejecutivo

La igualdad de género no solo trata la autonomía económica. Es un imperativo moral. Se trata de la justicia y la equidad e incluye muchas dimensiones políticas, sociales y culturales. También es un factor clave en la percepción subjetiva de bienestar y felicidad en todo el mundo.

Muchos países del mundo han logrado avances significativos hacia la igualdad de género en la educación en las últimas décadas. Hoy en día, las niñas superan a los varones en algunas áreas de la educación y son menos propensas a abandonar sus estudios. Pero el vaso sigue medio lleno: las mujeres siguen ganando menos que los hombres, tienen menos probabilidades de llegar a la parte superior de la escala profesional, y son más propensas a pasar sus últimos años en la pobreza.

La desigualdad de género no solo significa renunciar a las importantes contribuciones que las mujeres hacen a la economía, sino también la pérdida de años invertidos en la educación de niñas y mujeres jóvenes. Aprovechando esta reserva de talento se asegura de que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de contribuir tanto en casa como en el lugar de trabajo, mejorando así su bienestar y el de la sociedad.

El argumento económico en favor de la igualdad de género

Un mayor índice en los niveles de educación ha representado casi la mitad del crecimiento económico en los países de la OCDE durante los últimos 50 años, y esto se debe mucho a su habilidad para traer más niñas a un mayor nivel de educación y de alcanzar una mayor igualdad de género con respecto al número de años de educación.

Una mayor igualdad en la educación no garantiza la igualdad en el lugar de trabajo. Sin embargo, si los altos costos en el cuidado de los niños significa que el empleo no es económicamente viable para las mujeres que trabajan a tiempo completo; si la cultura de trabajo penaliza a las mujeres que interrumpen su carrera para tener hijos; y si las mujeres siguen soportando la carga de las tareas domésticas no remuneradas, con medidas que apoyan el cuidado de niños y de padres envejecidos, entonces será difícil que puedan desarrollar todo su potencial en el trabajo remunerado. En los países en desarrollo, si las normas sociales discriminatorias favorecen el matrimonio precoz y limitan el acceso a préstamos para las mujeres, los avances significativos de las niñas con respecto al nivel de educación no obtendrán como resultado un aumento en el empleo formal y el emprendimiento.

Los temas son complejos y abordarlos exitosamente significa cambiar la forma en que nuestras sociedades y economías funcionan. Los hombres y las mujeres tienen que ser capaces de encontrar el equilibrio entre trabajo y vida que más les convenga, independientemente de su situación familiar o los ingresos familiares. Compartir las responsabilidades del cuidado de niños puede ser difícil en una cultura donde se considera profesionalmente no comprometidos a los hombres que aprovechan la licencia por paternidad y donde las madres se desvían de sus carreras profesionales. Y si el cuidado infantil de buena calidad y económicamente asequible no está disponible, para muchos padres puede ser básicamente imposible trabajar a tiempo completo y cuidar a sus familias, especialmente para los de bajos ingresos.

Las políticas bien pensadas pueden ayudar, pero deben considerarse cuidadosamente acciones adicionales para asegurar que los futuros cambios en términos de crecimiento y resultados sociales sean tan positivos como lo han sido los avances en el nivel de la educación. A tal efecto, la reforma de políticas económicas generales, de políticas del mercado laboral, y del emprendimiento pueden ser necesarias. Por otro lado, la falta de información exhaustiva y fiable en algunas áreas clave debe ser superada.

Un aumento en la igualdad de género tiene al menos la misma cantidad, si no más, de posibles beneficios para los países en desarrollo. En estos países, el empoderamiento económico es un requisito previo para el desarrollo sostenible, el crecimiento favorable a los pobres, y el logro de todos los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Una inversión en la igualdad de género produce la mayor rentabilidad de todas las inversiones para el desarrollo.

Educación

Aunque la mayoría de países de todo el mundo han ganado la batalla de proporcionar educación primaria universal, el panorama es mucho más variado en la educación secundaria y superior. Además, las políticas educativas deberían centrarse en asegurar una mejora continua en la calidad de la educación.

Las niñas son mucho menos propensas que los niños a comenzar la enseñanza secundaria en el sur de Asia y en África oriental, occidental y central. La tasa de matriculación es un problema menor en los países de la OCDE, donde la educación es generalmente obligatoria hasta los 15 ó 16 años de edad. Los niños, sin embargo, son más propensos a abandonar la educación secundaria, especialmente en los países de altos ingresos.

En consecuencia, las mujeres jóvenes están cada vez mejor educadas que los hombres jóvenes en muchos países de la OCDE. Por ejemplo, en las habilidades de lectura, los niños quedan detrás de las niñas por el equivalente, en promedio, a un año escolar al final de la educación obligatoria. También son mucho menos propensos a pasar tiempo leyendo por placer. Los niños se desempeñan mejor en matemáticas, pero la brecha de género es más estrecha que en la lectura.

Las niñas son mucho menos propensas a elegir los campos científicos y tecnológicos de estudio, e incluso cuando lo hacen, son menos propensas a seguir una carrera en estos campos, un motivo de preocupación, dada la escasez de personal cualificado en el lugar de trabajo, la carrera en general, más prometedora y de ganancias potenciales de la ciencia y la tecnología, y la probabilidad de efectos indirectos positivos en la innovación y el crecimiento.

Las aspiraciones educativas se forman a temprana edad en los países de la OCDE, por lo que una respuesta debe consistir en centrar más la atención en el cambio de los estereotipos de género y las actitudes a temprana edad. Los estereotipos de género frecuentemente se llevan a cabo de forma sutil en el hogar, en las escuelas y en la sociedad. Si los maestros primarios son principalmente mujeres y los profesores secundarios, sobre todo en las ciencias, son en su mayoría hombres, ¿qué mensajes son los que los niños y las niñas reciben acerca de la vida adulta? Y si los libros de texto dan ejemplos de mujeres enfermeras e ingenieros varones, si los propios docentes proyectan sus creencias acerca de las habilidades de las chicas y chicos en matemáticas o lectura, ¿qué actitud hacia estas temáticas se forman los niños y las niñas? Cambiar los estereoti-

pos de género en la escuela es, sin embargo, solo una parte de la ecuación: las actitudes son también crucialmente determinadas por lo que ocurre en casa.

En los países en desarrollo, donde las familias pobres no pueden darse el lujo de enviar a todos sus hijos a la escuela, los niños pueden ser los primeros escogidos. Cuando la enseñanza primaria se hace gratuita, la asistencia de las niñas, de hecho, aumenta. Pero el costo de la educación no es solo una cuestión de las cuotas escolares. Hay elementos tales como uniformes y alimentación escolar, el apoyo en esas zonas puede ayudar a que las niñas vayan a la escuela y se mantengan durante todo el camino de la educación secundaria. Y la educación es el regalo que siguen dando: las niñas que han recibido una educación se convierten en madres que, a su vez, ponen un alto valor a la educación de sus hijas.

Para sacar el mayor rendimiento económico y social de la inversión en educación, por lo tanto, es importante averiguar por qué existen diferencias de género en las actitudes hacia la lectura y la matemática, y descubrir la manera de revertir dicho desequilibrio. En el mundo en desarrollo, sin embargo, el foco principal debe seguir siendo conseguir que las niñas vayan a la escuela y se mantengan allí, asegurando al mismo tiempo que las escuelas a las que asisten son seguras y el transporte de ida y vuelta es seguro. También es importante asegurar que se les proporcionen instalaciones sanitarias adecuadas.

El empleo

La transición de la educación al trabajo remunerado es un momento crucial en el que se establecen las bases para muchas de las desigualdades encontradas a lo largo de la vida laboral de las mujeres. Se han incorporado más mujeres a la fuerza laboral en los últimos años, pero a menudo experimentan más dificultades que los hombres en la búsqueda de un primer empleo, ganan menos que ellos, y tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial. Además, los campos de estudio que las mujeres y los hombres jóvenes eligen perpetúan la segregación por género en los mercados laborales, y las mujeres están subrepresentadas en el sector empresarial, mientras se concentran en los trabajos administrativos, y en los sectores de salud, bienestar y educación.

Estas diferencias de género existen en gran parte porque las mujeres siguen con la carga de las tareas no remuneradas, pero inevitables, de la vida doméstica diaria, tales como el cuidado de niños y las tareas del hogar. En los países menos desarrollados, las mujeres jóvenes son más propensas que los

varones a no tener empleo ni educación o formación técnica. Cuando, de hecho, entran en el mercado laboral, tienen más posibilidades de limitarse a los empleos más vulnerables, a menudo en el sector informal.

Pero aparte de las obligaciones familiares, muchas mujeres tienen dificultades para ascender en la escala profesional. De hecho, las desigualdades aumentan a medida que sube la escala salarial. El resultado es que, mientras las mujeres ganan en promedio un 16% menos que los hombres en países de la OCDE, las mujeres mejores remuneradas se les paga un 21% menos que a sus colegas masculinos. El llamado “techo de cristal” sí existe: las mujeres están en desventaja cuando se trata de la responsabilidad de tomar decisiones y de trabajos ejecutivos; en el momento en que llegan a la tabla de directores, solo hay una mujer por cada 10 hombres.

La experiencia noruega muestra que las cuotas pueden ser efectivas para mejorar el equilibrio de género a nivel directivo. Sin embargo, las consecuencias económicas globales de las cuotas obligatorias todavía no son claras. Mientras tanto, se puede utilizar una serie de herramientas para trabajar hacia el objetivo del equilibrio de género, fijar objetivos, cumplir con los códigos de gobierno corporativo y, en todos los casos, monitorear y publicar posibles avances.

Cuando se trata de género, las tensiones entre la vida laboral y familiar son claves en el rompecabezas del empleo. Familias con niños pequeños necesitan servicios de guardería asequibles si los padres van a trabajar. Si el costo del cuidado de niños equivale a un sueldo entero, de modo que haya poco o nada de beneficio económico en salir a trabajar, los padres (normalmente las madres) son menos propensos a buscar un trabajo. Pero la forma en que la gente maneja la vida doméstica también juega un papel importante en la ecuación. Muchos sistemas aún consideran implícitamente que la crianza de los hijos es responsabilidad de la madre: en todas partes las mujeres están realizando más trabajo no remunerado que los hombres, independientemente de que tengan trabajos de tiempo completo o no.

Los gobiernos tienen un papel importante que desempeñar en promulgar la igualdad de género, no solo por el control de la dimensión de género en la elaboración y evaluación de políticas, sino también de asegurar la igualdad de oportunidades en la administración pública, con el gobierno actuando como un ejemplo a seguir para otros empleadores. En muchos países, los gobiernos han hecho grandes esfuerzos, por ejemplo, la introducción de políticas como la licencia de paternidad remunerada y subsidios para el cuidado de niños, que

ayudan a los padres a conciliar la vida laboral y familiar. Pero el tema es que son principalmente mujeres las que se aprovechan de políticas favorables a la familia (como la fórmulas flexibles de trabajo), por lo que se perpetúa la idea de que las responsabilidades familiares son asunto de la mujer.

Por otro lado, las empresas deben preocuparse de los efectos (colaterales) de la cultura corporativa y las prácticas laborales. Si las mujeres son buenas para los negocios, ¿por qué tan pocas llegan a la cima, y por qué tantas dejan de intentar subir en (la escala profesional)? El teletrabajo y trabajos de tiempo parcial o temporales pueden parecer atractivos en el corto plazo mientras intentan lidiar con los compromisos familiares, pero estas opciones pueden ser costosas a largo plazo, en términos no solo de sueldo, sino de las pensiones y la seguridad laboral. Las prácticas laborales favorables a la familia pueden hacer que sea más fácil combinar el trabajo y la vida familiar, pero solo si los hombres y las mujeres se aprovechan de ello. Sin embargo, ¿los empleadores promueven que los hombres y las mujeres compartan las responsabilidades domésticas y familiares fuera del lugar de trabajo? Por ejemplo, ¿se considera que los hombres que aprovechan de toda su licencia por paternidad no están comprometidos con sus carreras y no son tomados en cuenta a la hora de entregar promociones?

El cambio no siempre es fácil, y se necesita tiempo para cambiar las actitudes fundamentales en respuesta a las cambiantes realidades. Sin embargo, las economías de hoy necesitan todo el talento disponible para asegurar un futuro sostenible y próspero, mientras que el equilibrio debe alcanzarse entre las responsabilidades del hogar y el trabajo para ofrecer una vida mejor para todos.

El emprendimiento

A pesar de la participación cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral durante el último medio siglo, siguen siendo sustancialmente subrepresentadas como empresarias. Cuando se les pregunta, menos mujeres que hombres dicen que preferirían trabajar por cuenta propia. Cuando eligen convertirse en empresarias, citan con mayor frecuencia que los hombres, una mejor conciliación entre la vida y/o la necesidad económica como la principal motivación para iniciar un negocio. Sin embargo, las empresas que pertenecen a mujeres hacen una importante contribución a los ingresos familiares y el crecimiento económico.

El emprendimiento juega un papel tan importante en los países en desarrollo como en los países desarrollados en la creación de empleo, la innovación y el crecimiento. Fomentar el emprendimiento es un objetivo político fundamental para los gobiernos de todos los países que comparten la expectativa de que las altas tasas de actividad empresarial resultarán en la creación de empleo sostenible. Por otra parte, nuevas empresas exitosas pueden impulsar el desarrollo de nuevos productos, procesos e innovación organizacional.

Sin embargo, a pesar de que más mujeres están llevando a cabo el trabajo asalariado, el número de empresarias ha cambiado poco en los países de la OCDE. Y cuando las mujeres inician un negocio, lo hacen en una escala menor que los hombres, y en un número limitado de sectores. Las trabajadoras autónomas frecuentemente ganan entre un 30 a 40% menos que sus colegas masculinos. Dos diferencias fundamentales que existen entre los empresarios de ambos sexos ayudan a explicar estos rendimientos relativamente bajos: las mujeres comienzan sus empresas con una experiencia en gestión limitada y dedican mucho menos tiempo a sus negocios que los hombres.

La proporción de empresas pertenecientes a mujeres se encuentra estancada en alrededor del 30% del total en los países de la OCDE, y parece estabilizarse alrededor del mismo nivel presente en los países en desarrollo que han partido de niveles bajos. Hay una clara necesidad de proporcionar más y mejor información sobre el emprendimiento como una opción profesional atractiva, tanto para las mujeres jóvenes en la escuela y para las mujeres fuera de la fuerza laboral que están considerando comenzar a trabajar o volver al trabajo. Cerca de un cuarto de las mujeres que inician negocios en Europa dieron como razón para regresar al trabajo, que sus hijos tenían edad suficiente como para permitirles hacerlo.

Las mujeres también son menos propensas que los hombres a pedir dinero prestado para financiar su negocio. Hay varias razones. Las mujeres podrían verse obligadas a pagar mayores tasas de interés y entregar más avales, ya que suelen tener un historial de crédito más breve, menos capacidad operativa y menos formas de garantizar el pago del préstamo. También podría ser que las mujeres no postulan a los préstamos porque tienen miedo de rechazo o tienen una falta de confianza en las posibilidades de crecimiento de sus negocios. En varios países en desarrollo, la brecha se ha estrechado por una serie de microcréditos y otros servicios de financiamiento dirigidos específicamente a las mujeres y a menudo son administrados por organismos internacionales u

organizaciones no gubernamentales. No son, sin embargo, sustitutos para el trato equitativo de las solicitudes de préstamos de empresarios y empresarias por parte de instituciones financieras y bancos normales.

Uno de los principales desafíos a la hora de considerar cómo impulsar el emprendimiento femenino es la falta de datos sólidos y fiables. De ahí la necesidad de recoger datos más específicos de género en este ámbito.

Conclusiones principales

- La economía, las normas sociales y la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.
- La difusión de la educación representa aproximadamente la mitad del crecimiento económico de los países OCDE durante los últimos 50 años.
- Una mayor igualdad de género en educación aumenta la participación femenina en la fuerza laboral y el crecimiento económico.
- Es necesario mejorar los resultados del mercado laboral femenino para asegurar un crecimiento económico fuerte, sostenible y equilibrado en el futuro.
- La persistencia de instituciones sociales discriminatorias y normas culturales limitan el papel económico y social de las niñas y las mujeres en la mayoría de países en todo el mundo.
- Las agencias públicas de género a menudo carecen de la visibilidad, autoridad y recursos necesarios para avanzar de manera efectiva en la igualdad de género a través del “gobierno entero”.

La Educación

- La inscripción/matriculación en la educación primaria es casi universal en muchos países. Pero, y sobre todo en países de altos ingresos, los niños son más propensos a abandonar la educación secundaria que las niñas, mientras que las mujeres más jóvenes están cada vez mejor educadas que los hombres jóvenes.
- Las niñas superan a los niños en la lectura, pero se quedan atrás en matemáticas, aunque en menor medida que los niños en la lectura. Las diferencias en las actitudes de los adultos son un importante factor explicativo de estas disparidades de género.
- Aunque las niñas tienen altas aspiraciones académicas y expectativas de empleo, existen diferencias sistemáticas de género en las áreas de estudio, tanto a nivel terciario como en la capacitación técnica (*vocational training*).

- En muchos países de bajos ingresos, las mujeres jóvenes tienen más probabilidades que los hombres jóvenes de no dedicarse al trabajo remunerado ni a la educación ni la formación técnica.

Empleo

- La participación de empleo femenino ha aumentado en general y se han reducido las brechas de género en términos de su participación en la fuerza laboral. Sin embargo, la segregación ocupacional no ha mejorado, persisten las diferencias salariales de género, y las mujeres siguen siendo subrepresentadas en los cargos más altos del mercado laboral, especialmente en los cargos directivos y en los directorios de las empresas.
- El apoyo formal para el cuidado de hijos es particularmente importante para aumentar los niveles de empleo de las mujeres y para lograr una mayor igualdad de género durante toda la vida laboral.
- Las mujeres realizan más trabajo no remunerado que los hombres en todos los países, al mismo tiempo que la brecha de género se incrementa con la llegada de hijos.
- Las mujeres suelen trabajar a tiempo parcial, ya que facilita compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares, pero esto frecuentemente tiene un costo para su carrera a largo plazo y para su potencial de ingresos salariales.

Emprendimiento

- Las mujeres son menos entusiastas que los hombres para iniciar su propio negocio y las empresarias siguen siendo una minoría en todos los países.
- Las empresas que pertenecen a mujeres son significativamente más pequeñas y no tan bien representadas en sectores intensivos en capital. Estos y otros factores tienden a penalizar las ventas, los beneficios y la productividad laboral.
- Las empresarias se basan sustancialmente menos que los hombres en los préstamos, tanto para la puesta en marcha como para financiar sus actividades.

Conclusiones principales de política

Política pública general

- Aumentar la cantidad y calidad de los datos por género y mejorar la evaluación de las políticas públicas.
- Fortalecer la capacidad de los gobiernos para aplicar un enfoque sensible al género en todo el ciclo de gestión de las finanzas públicas y mejorar las evaluaciones de impacto de género.
- Reformar los marcos jurídicos y asegurar su aplicación para eliminar los obstáculos a la igualdad de género, prohibir la discriminación, combatir todas las formas de discriminación salarial, defender la noción de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y proporcionar apoyo económico e incentivos para los individuos, las familias y las comunidades para cambiar las actitudes discriminatorias.
- Los países deben establecer objetivos realistas para la incorporación de mujeres en puestos de alta dirección en la administración pública.

Educación

- Promover que las niñas se interesen más en las matemáticas y las ciencias, y que los niños se interesen más en la lectura en los países de la OCDE; por ejemplo, mediante la eliminación de la discriminación de género en los programas de estudio (y libros escolares, entre otros). Dar a conocer las posibles consecuencias de las decisiones tomadas por ambos sexos en sus futuras carreras profesionales e ingresos, al considerar los distintos campos de estudio.
- Utilizar pasantías para animar a las mujeres que han terminado estudios en áreas de tecnología, ciencia y matemáticas (STEM), a trabajar en los campos científicos.
- Hacer que las escuelas sean más seguras y asequibles para las niñas en los países en desarrollo.

Empleo

- Proporcionar un cuidado de los hijos económicamente asequible y de buena calidad para los padres, así como licencias de maternidad remuneradas para las madres que trabajan. Fomentar un reparto más equitativo de la licencia por paternidad, por ejemplo, reservando una parte de los derechos de licencia pagados para el uso exclusivo de hombres/padres de familia.

- Eliminar los desincentivos al trabajo remunerado causados por los impuestos y los sistemas de prestaciones, y garantizar que el trabajo sea conveniente para ambos padres.
- Abordar las barreras culturales y los estereotipos sobre el papel de la mujer en la sociedad, las empresas y el sector público.
- Los países deberían introducir objetivos y medidas para monitorear avances en la presencia de mujeres en los directorios de las empresas públicas.

Emprendimiento

- Asegurarse de que las políticas para las empresas pertenecientes a las mujeres se dirijan no solo a la creación de pequeñas y medianas empresas, sino a fomentar y apoyar las ambiciones de crecimiento de todas las empresas existentes.
- Promover programas integrales de apoyo que se dirijan a las empresas pertenecientes a las mujeres en sectores de alta tecnología.
- Garantizar la igualdad de acceso a financiamiento para empresarios de ambos sexos.

PARTE I

La igualdad de género: el argumento económico, las normas sociales y las políticas públicas

Una mayor igualdad de género y un uso más eficiente de las habilidades son esenciales para lograr un crecimiento fuerte y sostenible. Esta sección examina la contribución que la igualdad de género en la educación y en el mercado laboral aporta al crecimiento económico. También analiza las normas sociales discriminatorias que limitan el papel económico y social de las niñas y las mujeres, y cómo las políticas pueden abordar dichas normas y prácticas. Por último, considera cómo las instituciones públicas aplican políticas de igualdad de género y los mecanismos institucionales que apoyan el desarrollo de políticas eficaces.

PARTE I

Capítulo 1

El argumento económico en favor de la igualdad de género

Principales conclusiones

- El aumento en niveles educacionales representa casi el 50% del crecimiento económico de los países OCDE en los últimos 50 años.
- Una mayor igualdad de género a nivel educacional tiene un fuerte efecto positivo en el crecimiento económico.
- Se necesita mejorar los resultados para las mujeres en el mercado laboral para asegurar un crecimiento económico sostenido en el futuro.

I.1. EL CASO ECONÓMICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Una mayor igualdad de género en las oportunidades económicas contribuye a un crecimiento económico más fuerte y sostenible. Del mismo modo, la inversión en la educación formal y capacitación mejora el conjunto de habilidades de los individuos para toda la vida, y, por consiguiente, el empleo y las oportunidades empresariales tanto de hombres como mujeres. La igualdad de género también aumenta la productividad y la reserva de talento disponible, ofreciendo mayores oportunidades de negocios para expandirse, innovar y competir. Esto, a su vez, proporciona ingresos adicionales, impuestos muy necesarios para los gobiernos y contribuciones a la seguridad social a medida que la población envejece.

La igualdad de género en la educación: ¿una cuestión de tiempo e ingresos?

La inversión en capital humano mejora las oportunidades económicas y sociales de los jóvenes, lo que contribuye a reducir la pobreza y fomentar el progreso técnico. Además de sus efectos directos en la participación económica, la educación también tiene un impacto en otros aspectos de la sociedad, tales como la mortalidad infantil, la fertilidad, los niveles personales de salud y una mayor inversión en la educación y la salud de las generaciones futuras. En este contexto, la inversión en el capital humano femenino es clave para el crecimiento económico y la cohesión social, especialmente en los países en desarrollo, donde la brecha de género en la educación sigue siendo amplia y los posibles beneficios económicos de la educación de las niñas, en consecuencia, son considerables (Barro y Lee, 1994; Schultz, 2002).

En los países donde la pobreza y la desigualdad de género son particularmente evidentes –en algunas partes de África, por ejemplo– es necesario un esfuerzo aún más urgente y fuerte para que las mujeres participen activa y eficazmente en la vida económica, social y política (OCDE, 2007a). Buenas prácticas a favor del crecimiento de los pobres son una mejor justicia social y una mayor rentabilidad económica, que son vistas como metas que se apoyan mutuamente (OCDE, 2009 y 2011a). En este sentido, la igualdad de género en la inversión educativa ofrece tanto a hombres como a mujeres los medios para contribuir a una sociedad mejor.

La igualdad de género también es un factor clave en la percepción subjetiva del bienestar y la felicidad en todo el mundo. De hecho, la satisfacción

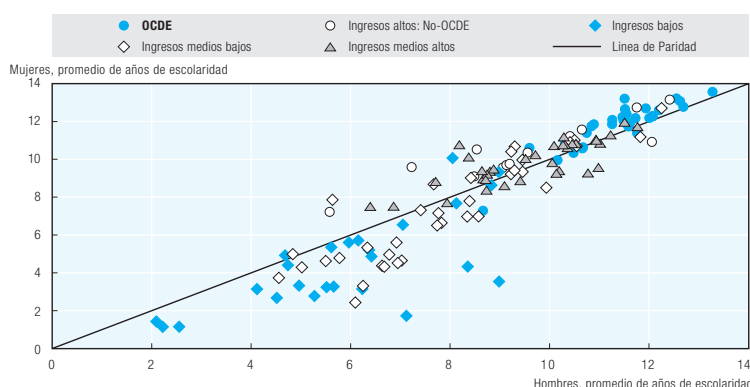
de vida aumenta con el tiempo a medida que la igualdad de género aumenta (Veenhoven, 2011 y 2012). Sin embargo, existe la preocupación de que la doble carga del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado haga que sea más difícil que las mujeres consigan el mismo grado de satisfacción en el hogar y el trabajo (Stevenson y Wolfers, 2009).

En las comparaciones mundiales hay una fuerte correlación positiva entre los niveles de desarrollo de los países y la escolaridad –un indicador del nivel de capital humano– tanto para hombres como para mujeres. La figura 1.1 traza tasas de escolaridad por género.

Los países en la parte superior de la esquina derecha tienen los más altos niveles de educación, tanto para hombres como para mujeres; en los países situados por encima de la línea diagonal, las mujeres en promedio tienen mayor nivel educacional que los hombres. Dado que los países de ingresos altos se concentran en la parte superior de la esquina derecha, se puede inferir que en esos países las mujeres jóvenes tienen mayores niveles de educación que los hombres jóvenes. En cambio, en los países más pobres, la tasa de escolaridad es mucho menor y las mujeres están fuertemente desfavorecidas. Un panorama similar podría demostrarse para una cohorte de hombres y mujeres de edades más avanzadas (entre las edades de 45 y 54).

Gráfico 1.1. Los países más ricos tienen niveles de logro educacional más altos y de mayor igualdad de género

Número promedio de años de escolaridad para personas entre 25-34 años de edad, por género



Nota: El nivel educativo se mide como el número de años de educación. Se agrupan los países según las clasificaciones del Banco Mundial.

Fuente: Barro, R.J. and J.-W. Lee (2010), "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010", NBER Working Paper No. 15902, Cambridge, United States

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675253>

Sin embargo, en comparación con la generación anterior, las mujeres en general han logrado avances en niveles de escolaridad, sobre todo en países de bajos y medianos ingresos. En términos de años de escolaridad, los países en desarrollo están alcanzando a los países desarrollados.

La correlación positiva entre ingresos y educación puede ser interpretada de dos maneras. Si bien puede reflejar el efecto positivo de una mayor inversión en la educación en el crecimiento económico de los países, también puede estar relacionada con el hecho de que los países más ricos invierten más en capital humano.

Respecto a la igualdad de género, una mayor demanda de capital humano fomenta incentivos para invertir más en mujeres en las que la inversión, hasta el momento, ha sido relativamente pequeña y cuyas habilidades son, en promedio, idénticas a las de los hombres. El crecimiento y el cambio tecnológico pueden dar lugar a más educación para las mujeres y más empoderamiento, que a su vez retroalimentan el desarrollo económico (Doepke *et al.*, 2011). Esto sugiere que, a medida que países de bajos ingresos se desarrollan económicamente, el nivel educacional femenino tenderá a expandirse como ha sucedido históricamente en los países desarrollados. Sin embargo, las instituciones y las normas sociales, como el matrimonio precoz y los papeles de género asignados (tema abordado en el Capítulo 2), pueden generar tanto impacto como la educación y las políticas del mercado laboral sobre (el proceso de) la generación de mayores oportunidades económicas para las mujeres y para las economías en su conjunto.

Hay una gran cantidad de análisis teóricos y empíricos sobre la relación entre la inversión en capital humano y el crecimiento económico. Investigaciones realizadas para este informe sugieren no solo que la construcción de capital humano tiene un fuerte efecto positivo sobre el crecimiento económico, sino que una distribución más equitativa de la educación por género incrementa ese efecto positivo (Anexo I. A1). Se utilizó un modelo de crecimiento de capital humano aumentado para determinar hasta qué punto el crecimiento de la producción per cápita depende de la acumulación de capital humano y de las desigualdades de género en niveles de escolaridad, mientras se controla por el efecto del crecimiento de la población, la acumulación de capital físico y la eficiencia tecnológica y económica (Anexo I.A1)*. El modelo se estimó utilizando datos que cubren 30 países de la OCDE durante el período 1960-2008 (Bassanini y Scarpetta, 2002; Arnold *et al.*, 2011). Las principales conclusiones son las siguientes:

- En confirmación de recientes estudios, la evidencia empírica sugiere una alta rentabilidad de la inversión en la educación: un año adicional de educación promedio incrementaría la producción per cápita alrededor de un 10% anual.
- El incremento en el nivel de instrucción representó alrededor del 50% del crecimiento económico (2,1% anual en promedio para los 30 países entre 1960 y 2008), de los cuales más de la mitad se debió a un mayor nivel educacional femenino.
- Una mayor igualdad de género en la acumulación de capital humano tiene un efecto positivo adicional y significativo sobre el crecimiento económico.

Impacto en el mercado laboral

Mientras que los modelos de crecimiento utilizados en la investigación realizada para este informe permiten evaluar el efecto global de la educación y la igualdad de género a largo plazo sobre el crecimiento económico, no se identifican los mecanismos involucrados, es decir, el empleo y los efectos positivos de productividad asociados con mayores niveles de educación y brechas de género más estrechas, y / o los efectos de la educación femenina en las tasas de fertilidad y la relación de dependencia de la tercera edad. Por otra parte, además de aumentar la participación femenina en la fuerza laboral, las mejores asignaciones de las mujeres trabajadoras en las diversas profesiones y sectores económicos pueden contribuir aún más al crecimiento. Por ejemplo, Hsieh et al. (2012) sugieren que entre el 17 y 20% del crecimiento económico de EE.UU. entre 1960 y 2008 podría haberse debido a la distribución cambiante de los grupos subrepresentados en la fuerza laboral, lo que incluye mujeres.

El efecto del crecimiento de la educación (femenina) sobre el crecimiento, tanto en el pasado como en el futuro, es quizás más evidente que nunca en la experiencia de Corea (recuadro 1.1) Sin embargo, otros países también ofrecen fuertes argumentos económicos a favor de una utilización más eficaz de la mano de obra femenina.

El panel A de la Figura 1.2 muestra los efectos que una reducción de las diferencias de género (en términos de participación en el mercado laboral) puede tener sobre el tamaño potencial de la fuerza de trabajo. Las proyecciones de la Figura 1.2 evalúan tres escenarios diferentes para la participación de los hom-

bres y las mujeres en el mercado laboral durante los próximos 20 años, y su impacto sobre la cantidad de personas en la fuerza de trabajo total:

1. Un escenario sin cambios: las tasas de participación masculina y femenina se mantienen en los niveles de 2010 durante todo el período.
2. Una convergencia de las tasas de participación: la tasa de actividad masculina sigue siendo constante en su nivel de 2010, mientras que la tasa de actividad femenina aumenta durante el período hasta converger con la tasa de participación de los hombres en 2030.
3. Una convergencia en la intensidad de la participación en el mercado laboral: este escenario supone una diferencia en las horas de trabajo habituales entre los géneros y asume que la tasa de actividad masculina sigue siendo constante en su nivel de 2010, mientras que la tasa para las mujeres a tiempo completo (véanse las notas de la Figura 1.2) aumenta hasta igualar la tasa equivalente a tiempo completo de los hombres en 2030.

* Este tipo de análisis sobre niveles de escolaridad requiere una serie de datos de un período muy extendido, como la que utilizan en Barro y Lee (2010). El logro educacional se expresa en años de escolaridad (Barro y Lee, 2010). Sin embargo, es un indicador débil para medir avances en la calidad de la escolaridad, medida por la Base de Datos de Educación de la OCDE. Así, este indicador de nivel mínimo confirma la importancia de un mayor equilibrio de género a niveles de escolaridad.

Recuadro 1.1. La transformación económica de Corea: ¿Las mujeres pueden continuar el milagro?

De ser un país muy pobre en 1950, con un PIB per cápita de menos de USD \$50, Corea se ha convertido en una potencia industrial regional y mundial, con un PIB per cápita que supera los USD \$27.000 en 2011. Esta notable transformación está relacionada, entre otros, con la introducción en 1960 de una política fuertemente centrada en la inversión en educación y planificación familiar para frenar las tasas de natalidad, que bajaron de seis hijos por mujer en 1960 a 1,15 en 2009. La tendencia hacia familias más pequeñas facilita una mayor inversión (tanto pública como de los padres) por niño, que en Corea, como en muchos otros países, se extiende entonces por igual entre niños y niñas (Behrman *et al.*, 1986; Kornich y Furstenberg, 2010; Shin *et al.*, 2008).

En la actualidad, las mujeres jóvenes coreanas son tan bien educadas como sus pares masculinos (capítulo 4).

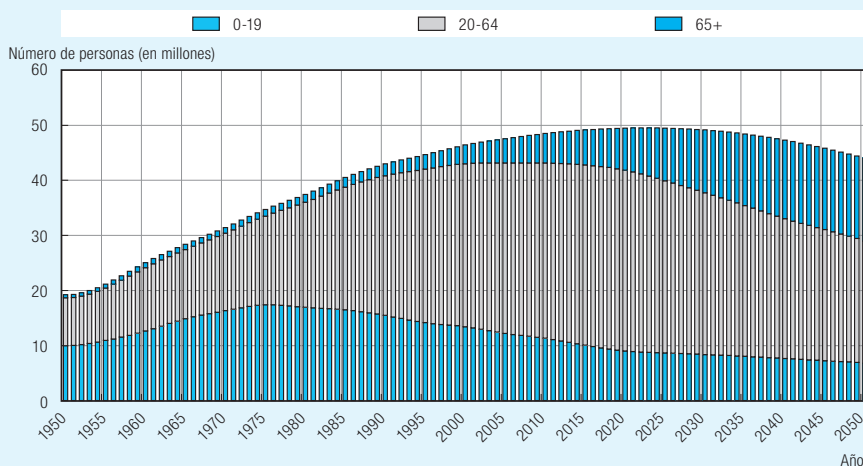
Sin embargo, el mercado laboral coreano no ha seguido el ritmo de los rápidos cambios en niveles educacionales femeninos: las tasas de participación femenina en la fuerza laboral son casi las mismas ahora que hace 20 años. Los hombres dedican poco tiempo a ayudar a las mujeres con las tareas del hogar (Capítulo 17) y todavía se espera que las mujeres casadas dejen sus puestos de trabajo tras dar a luz (Kim, 2010). La posición de la mujer en el mercado laboral es inferior, según lo indicado por las amplias brechas de género en los salarios y el número limitado de mujeres en puestos directivos (Capítulos 11 y 13). La política coreana está iniciando un esfuerzo para fortalecer aún más las políticas de conciliación trabajo-vida, como la licencia por paternidad y subsidios para el cuidado de hijos; pero mientras la cultura de trabajo implique largas horas de trabajo, socializar después del trabajo, y un sistema de pago basado en la antigüedad, que castiga a las mujeres por salir de sus puestos de trabajo para tener hijos, la reforma de la política social tendrá un efecto relativamente bajo.

En el pasado, de forma cada vez mayor, la población trabajadora de Corea ha contribuido al fuerte crecimiento económico. Sin embargo, desde 2018, la población en edad de trabajar se proyecta en declive y el dividendo demográfico de Corea comenzaría a erosionarse. El país, que tradicionalmente ha tenido poca inmigración, tendrá que utilizar su capital humano más eficaz para afrontar el desafío de un grupo potencialmente cada vez menor de trabajadores remunerados y no remunerados. Los hombres coreanos tendrán que hacer más tareas de hogar, más mujeres coreanas tendrán que ser parte de la fuerza de trabajo asalariada, y las prácticas coreanas en el lugar de trabajo tendrán que hacerse más favorables a las familias.

Corea ha utilizado su ventaja demográfica para un crecimiento fuerte, pero ahora tiene que hacer un mejor uso de sus trabajadoras para lidiar con una fuerza de trabajo y economía que se contraen.

Corea ha utilizado su bono demográfico para un crecimiento fuerte, pero ahora tiene que hacer un mejor uso de sus trabajadoras para lidiar con una fuerza laboral y economía en contracción

Población coreana por grupos etarios amplios, 1950-2050



Fuente: OECD Demography and Population Database 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675272>

I.1. El argumento económico para la igualdad de género

El envejecimiento de la población, junto con las tasas de fecundidad decrecientes, significa que muchos países tendrán que lidiar con una fuerza de trabajo contraída durante los próximos 20 años. Suponiendo que sean constantes para ambos sexos las tasas de participación laboral, el descenso proyectado sería particularmente grave (superior al 10%) en la República Checa, Alemania, Japón, Polonia, la Federación Rusa, la República Eslovaca y Eslovenia (Figura I.A2.1).

El escenario de convergencia que se proyecta para la igualdad de género en tasas de participación laboral, tendrá su mayor efecto en Brasil, Chile, la República Checa, Grecia, Irlanda, Italia, Japón, Corea, Luxemburgo, México, Polonia, la República Eslovaca y España. El aumento previsto en el tamaño de la fuerza

laboral será superior al 10% en 2030, porque existen grandes brechas de género en la participación en estos países (Figura I.A2.1).

La Figura 1.2 también ilustra un efecto adicional de la convergencia sobre la intensidad de participación en la fuerza laboral. De acuerdo con este escenario, se proyectan importantes aumentos adicionales en las fuerzas de trabajo de Australia, Austria, Bélgica, Alemania, Irlanda, Luxemburgo y el Reino Unido, donde más del 30% de las mujeres trabajan a tiempo parcial. Los incrementos en la fuerza laboral son potencialmente aún mayores en los Países Bajos y Suiza, donde la incidencia del empleo a tiempo parcial está entre las más altas de los países OCDE (Figura I.A2.1).

Por supuesto, estas proyecciones involucran ciertas suposiciones relacionadas con futuros patrones de población que pueden no cumplirse. Sin embargo, ilustran claramente el tamaño de la fuerza laboral femenina y su potencial efecto en la lucha contra la disminución de oferta laboral debido al envejecimiento demográfico. En este contexto, un futuro desafío clave para el gobierno y los empleadores consiste en fomentar condiciones de trabajo y salarios que hagan que estar trabajando resulte más atractivo para las mujeres. Al mismo tiempo, sin embargo, el envejecimiento de la población aumentará también la demanda de cuidado prolongado (OCDE, 2011b). En muchas economías emergentes, el cumplimiento de las obligaciones familiares (como el cuidado de parientes mayores) es una prioridad para las mujeres, independientemente de sus ambiciones profesionales personales. En China, este tema es de particular interés debido a que prevalece la política del hijo único, que, entre otras cosas, significa que dichas obligaciones de cuidado no se pueden compartir entre hermanos (Hewlett y Rashid, 2011). Es necesario que haya una mayor igualdad de género en la participación laboral pagada y no pagada, mientras que las prácticas laborales tendrán que ser más eficientes para satisfacer la demanda de trabajo formal e informal.

Participación masculina y femenina en la fuerza laboral y el crecimiento económico

La investigación realizada para este informe mide el efecto potencial sobre el crecimiento económico de una mayor participación femenina en la fuerza laboral, basándose en la hipótesis de crecimiento a largo plazo descrita en el OECD Economic Outlook (2012D). Para ilustrar los efectos, tres escenarios para la convergencia entre la participación masculina y femenina en la fuerza laboral fueron considerados (véase anexo I.A1 para más detalles):

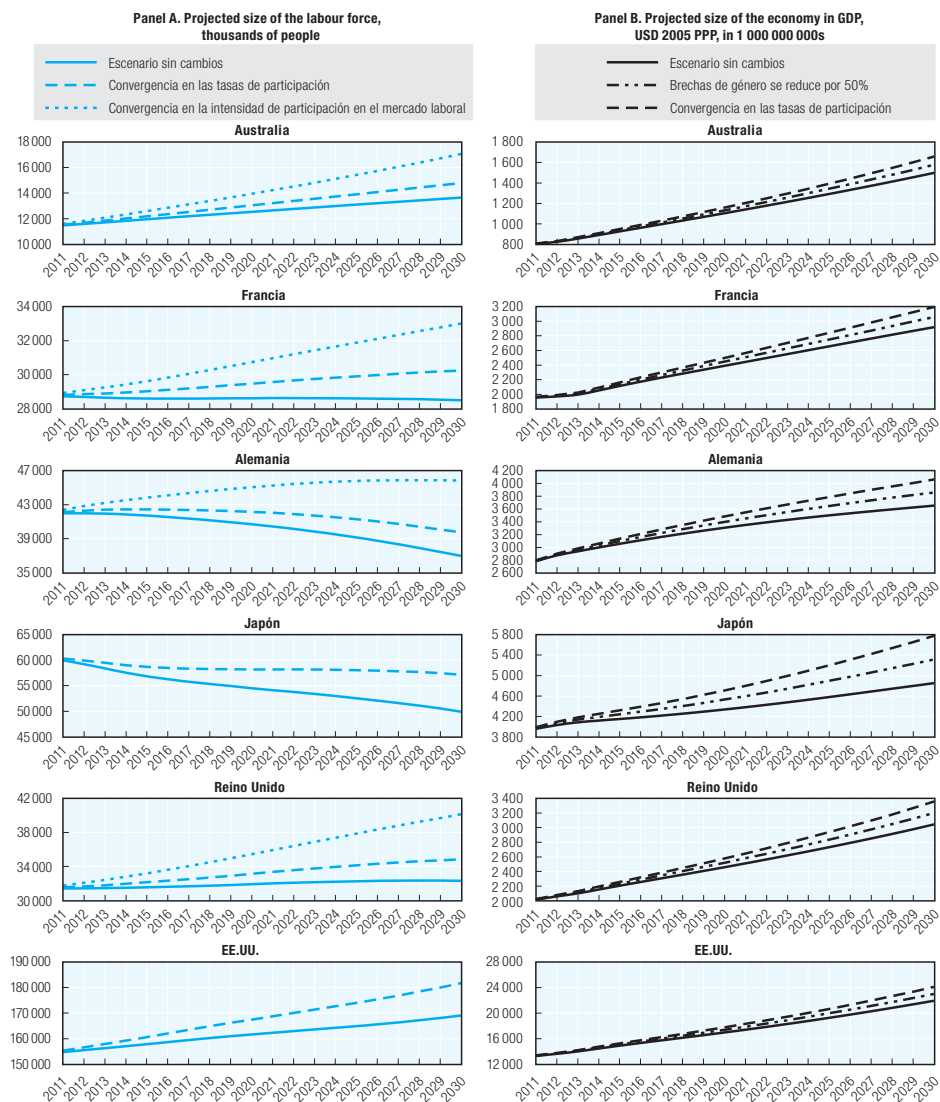
1. Un escenario sin cambio: la brecha en tasas de participación masculina y femenina se mantiene en los niveles observados en 2010.
2. Las brechas de género se reducen en un 50%: la tasa de participación masculina sigue siendo constante en su nivel de 2010 y la brecha entre las tasas de participación laboral masculina y femenina se reduce a la mitad para el año 2030.
3. Una convergencia en las tasas de participación: la tasa de actividad masculina sigue siendo constante en su nivel de 2010, mientras que la brecha de género en los niveles de participación en la fuerza laboral desaparece antes del 2030.

I.1. El argumento económico para la igualdad de género

Incluso en ausencia de una reducción en la brecha de género en las tasas de participación laboral, las proyecciones iniciales estiman que el PIB per cápita crecerá a una tasa promedio anual de entre el 0,8% (Luxemburgo) y 3,4% (Estonia) entre las economías de la OCDE durante los próximos 20 años (Tabla IV.A3.1). Esto será debido principalmente a un aumento en la productividad multifactorial, que seguirá siendo el principal motor de crecimiento durante este período (OCDE, 2012D).

Una mayor oferta de trabajo femenino también provocará el crecimiento económico, medido por el PIB (Gráfico 1.2, panel B, Figura y la Figura I.A2.1 I.A3.1). En promedio en la OCDE, una disminución del 50% en la brecha de género de las tasas de actividad conducirá a un aumento en la tasa de crecimiento anual del PIB per cápita de 0,3 puntos porcentuales. Si se produce una convergencia plena en 2030, sin embargo, el aumento será de 0,6 puntos porcentuales (lo que equivale a un aumento global del 12% en el PIB durante 20 años). Los mayores aumentos (más de 0,5 puntos porcentuales) de una convergencia plena se proyectan en la República Checa, Grecia, Hungría, Japón, Corea, Luxemburgo, Polonia y la República Eslovaca. El aumento se espera que sea aún mayor en Italia, más de 1 punto porcentual (véase el anexo I.A3). En gran medida, esta tendencia refleja: i) persistentemente bajas tasas de natalidad que limitan el crecimiento de la población en edad de trabajar en el futuro, y ii) las amplias brechas de género existentes en la participación y el potencial aún mayor para el crecimiento a través de una mejor utilización de la oferta de mano de obra femenina. A un nivel de menos de un 5%, los aumentos serán más limitados en Finlandia, Islandia y Suecia, donde las tasas de natalidad se

Gráfico 1.2. Convergencia de las tasas de participación masculina y femenina, el tamaño de la fuerza laboral y la economía



a) Las proyecciones de la fuerza laboral se basan en proyecciones de población para las personas de 15-64 años en la columna de la izquierda y para las personas con más de 15 años, la columna de la derecha, según ha informado la Base de Datos de Demografía y Población de la OCDE. Para el resto de países de la OCDE no incluidos en esta tabla y las definiciones de los escenarios, ver Anexos I.A1 y I.A3.

Fuente: Cálculos del Secretariado de la OCDE basado en OCDE (2012), OECD Economic Outlook, No. 91, OECD Publishing, Paris; OECD Demography and Population Database 2012; OECD Employment Database 2012, disponible en www.oecd.org/employment/database.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675291>

han mantenido mejor que en la mayoría de los países de la OCDE y las brechas de género del empleo son estrechas.

PARTE I

Capítulo 2

Por qué importan las instituciones sociales en la igualdad de género

Principales conclusiones

- En todo el mundo, la persistencia de brechas de género en la educación, el empleo y el espíritu emprendedor están relacionadas con las instituciones sociales discriminatorias, que se concretan en leyes, normas y prácticas sociales que restringen el papel económico y social de las niñas y las mujeres.
- En toda la OCDE, los países con niveles más altos de actitudes discriminatorias hacia el empleo de las mujeres también tienen mayores brechas de género en las tasas de empleo.
- Para muchos países en desarrollo, se relacionan peores cifras en la educación y la posterior inserción laboral de las mujeres y las niñas con una prevalencia del matrimonio precoz.

Por qué importan las instituciones sociales en la igualdad de género

Aunque las últimas décadas han tenido un número sin precedentes de niñas triunfando en la educación y de mujeres incorporadas a la fuerza laboral remunerada y la gestión de negocios exitosos, aún existen patrones de desigualdad de género. Las instituciones sociales pueden ayudar a explicar qué impide que las mujeres y las niñas consigan la igualdad de resultados en áreas como la educación, el empleo, los negocios, la salud y la participación política (IFC, 2011; Jones *et al.*, 2010; North, 1990; OCDE, 2007b y 2010b, Banco Mundial, 2011). Estas instituciones establecen el contexto para determinar qué decisiones, elecciones y comportamientos se consideran aceptables o no en una sociedad.

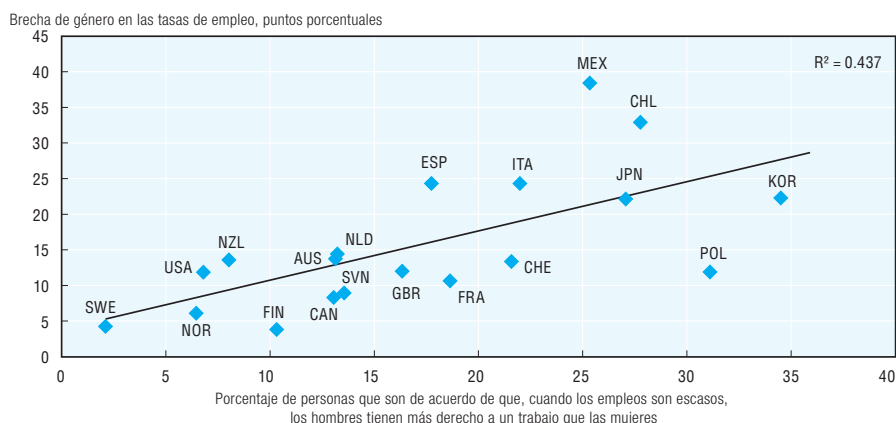
Las normas y actitudes sociales juegan un papel clave en la definición de las relaciones de género –por ejemplo, la división del trabajo remunerado y no remunerado y prácticas discriminatorias como el matrimonio precoz– las cuales influyen en los resultados sociales y económicos de las mujeres y las niñas en los países en desarrollo. Con demasiada frecuencia, se diseñan políticas públicas que abordan las desigualdades de género, sin tomar en cuenta las instituciones sociales discriminatorias. Por lo tanto, no logran abordar las causas subyacentes de dicha desigualdad.

Instituciones sociales discriminatorias en todo el mundo

La Figura 2.1 presenta datos sobre las actitudes de los países OCDE hacia el empleo femenino y masculino cuando los trabajos son escasos. Estos datos dan una idea aproximada de las normas sociales discriminatorias que refuerzan el papel de los hombres, visto como el principal sostén de la familia, y la manera en que el empleo femenino es visto como secundario.

Gráfico 2.1. Las actitudes discriminatorias están vinculadas a las tasas de empleo femenino

Brecha de género en las tasas de empleo (tasa masculina menos tasa de mujeres) y actitudes discriminatorias hacia el empleo femenino, países de la OCDE



Fuente: World Values Survey Association (2009), "World Values Survey 2005", www.worldvaluessurvey.org; OECD Employment Database 2012, www.oecd.org/employment/database.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675310>

Brecha de género en las tasas de empleo, puntos porcentuales

En todos los países OCDE, un promedio del 10,3% de los encuestados coinciden en que los hombres tienen más derecho a un trabajo que las mujeres cuando los empleos son escasos. Los suecos y los noruegos parecen tener las actitudes menos discriminatorias, mientras que cerca de un tercio de los polacos y coreanos consideran que los hombres tienen más derecho a un trabajo que las mujeres cuando la demanda laboral es débil. Además, el Gráfico 2.1 sugiere que cuanto mayor es el porcentaje de encuestados que consideran que los hombres tienen más derecho a un trabajo que las mujeres, mayor es la brecha de género en las tasas de empleo.

Parece que las actitudes discriminatorias hacia el empleo de las mujeres están relacionadas con los resultados del empleo. Debe tenerse en cuenta esto al diseñar intervenciones de políticas dirigidas a lograr la igualdad de género en la participación económica. Si bien los países pueden estar dotados de leyes antidiscriminatorias, también debería existir un enfoque continuo para cambiar las actitudes subyacentes.

Aunque países no pertenecientes a la OCDE han hecho grandes avances hacia la paridad de género en la inscripción escolar primaria, las brechas en la educación secundaria persisten, especialmente en África Subsahariana y Asia Meridional (Capítulo 4). Las instituciones sociales discriminatorias pueden ayudar a explicar por qué las niñas abandonan la escuela prematuramente, lo que contribuye a brechas de género que persisten en la participación tanto educativa como económica. El Índice de Género e Instituciones Sociales (SIGI, por su denominación en inglés Social Institution and Gender Index) es una medición compuesta de las instituciones sociales discriminatorias en países no miembros de la OCDE. Mide las leyes, normas y prácticas sociales que restringen la función económica y social de las mujeres en cinco áreas: 1) los códigos de familia discriminatorios, 2) la integridad física restringida, 3) el sesgo de género en la planificación familiar, 4) beneficios y recursos restringidos, y 5) las libertades civiles restringidas.

Una variable SIGI es el “matrimonio precoz”, medida por el porcentaje de mujeres de 15-19 años que están casadas. Esta variable frecuentemente refleja prácticas, tales como obligar a las niñas a comprometerse al matrimonio o casarse antes de la mayoría de edad, debido a normas sociales discriminatorias con respecto a la situación de la mujer en la familia y el papel reproductivo de las mujeres. El matrimonio precoz afecta desproporcionadamente a las niñas jóvenes, que tienen mayor probabilidad de casarse que los niños jóvenes (UNICEF, 2005).

La prevalencia del matrimonio precoz varía considerablemente en todos los países en desarrollo. Los datos de encuestas más cercanos al 2012 indican que la mayor prevalencia del matrimonio precoz existe en el Níger (62%), Malí (50%) y Chad (49%). La práctica varía según las regiones (Figura 2.2), con el África Subsahariana exhibiendo el promedio más alto en la región (26%), seguido de cerca por Asia del Sur (24%). La incidencia más baja es en el Este de Europa (8%) y en el Centro y Este de Asia y el Pacífico (9%).

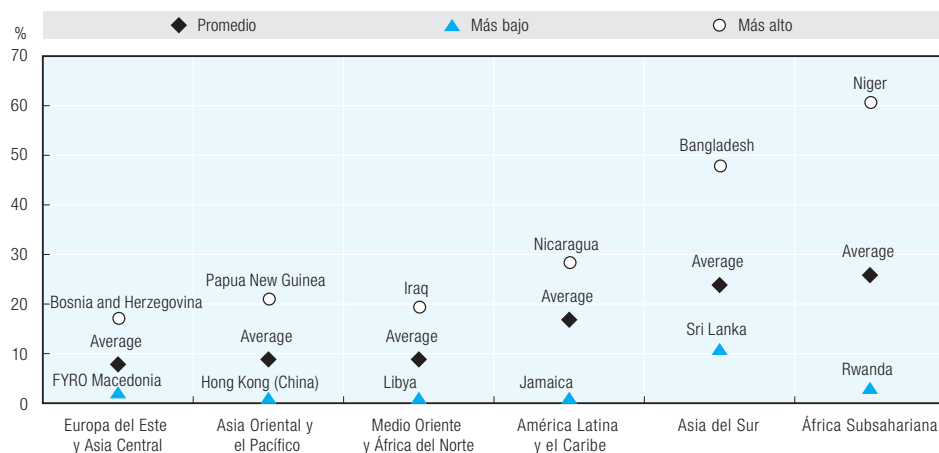
Las niñas sufren consecuencias negativas del matrimonio precoz en una variedad de maneras. Se limita su acceso a la educación, lo cual tiene un efecto en cadena sobre sus oportunidades económicas (UNICEF, 2005). También puede conducir a altas tasas de fecundidad adolescente, mortalidad infantil, salud materna deficiente y una mayor vulnerabilidad al VIH (Bruce y Clark, 2004; Jones et al., 2010). El matrimonio precoz también puede tener efectos intergeneracionales negativos, porque las niñas tienen menos probabilidades de recibir

educación o ser inmunizadas si su madre no ha recibido una educación (World Bank, 2011).

El Gráfico 2.3 muestra la relación entre el matrimonio precoz y las tasas brutas de inscripción femenina en la educación secundaria. Los países con una menor incidencia de matrimonios precoces son más propensos a tener una mayor tasa bruta de matriculación femenina en la educación secundaria. En Sudáfrica, por ejemplo, el 3% de las mujeres entre 15-19 años están casadas y el país tiene una tasa bruta de matriculación femenina en la educación secundaria del 96%. Por el contrario, en el Chad, el 49% de las mujeres entre 15-19 años están casadas y la matriculación bruta femenina en la educación secundaria es del 15%.

Gráfico 2.2. La incidencia de los matrimonios tempranos varía según la región

Proporción de mujeres casadas de 15-19 años de edad en todo el mundo, por región

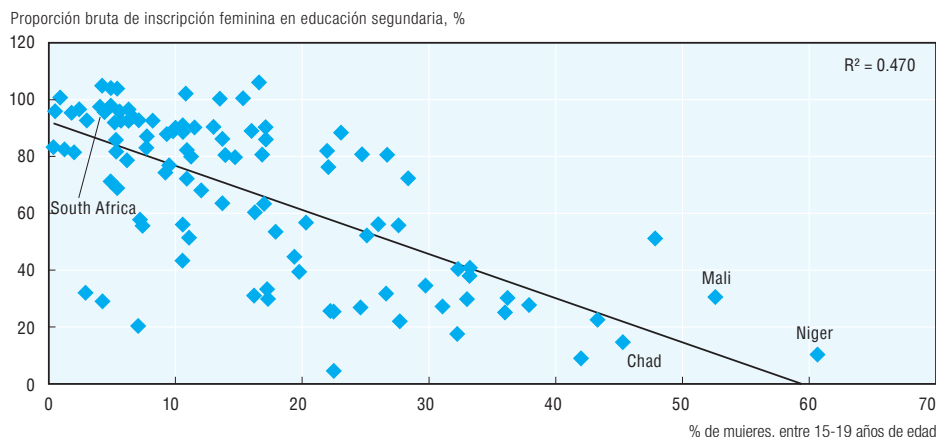


Fuente: OCDE Base de datos sobre Género, Instituciones y Desarrollo 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675329>

Gráfico 2.3. El matrimonio precoz y la inscripción de mujeres jóvenes en la educación secundaria

El matrimonio precoz y la inscripción de mujeres jóvenes



Fuente: Base de datos OCDE sobre Género, Instituciones y Desarrollo 2012, y la Base de datos UNESCO sobre Educación 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675348>

La relación causal entre el matrimonio temprano y la educación de las niñas es compleja. Bates *et al.* (2007) y UNICEF (2005) encontraron que el acceso a la educación formal en sí es un factor crítico en el retraso de la edad en que las niñas se casan. Lloyd y Mensch (2008), sin embargo, encontraron que casi el 30% de las mujeres jóvenes que abandonaron la educación secundaria antes de terminar en Chad y Nigeria indicaron el matrimonio precoz como la razón principal del abandono. La persistencia de brechas de género en la educación secundaria en el África Subsahariana y Asia Meridional, donde las tasas de matrimonio precoz siguen siendo altas, indica que las instituciones sociales discriminatorias deben ser abordadas para que las niñas puedan cosechar plenamente todos los beneficios de la educación (Field y Ambrus, 2008).

Recuadro 2.1. Mujeres faltantes: una crisis demográfica derivada de la discriminación contra las hijas

El fenómeno de “las mujeres faltantes”, debido a los abortos selectivos y el infanticidio femenino, ha atraído atención creciente en los últimos años. Este fenómeno –un problema particular en el sur de Asia, China y algunas partes de la región del Cáucaso y los Balcanes occidentales– se basa en normas sociales que favorecen a los hijos sobre las hijas, ya que se percibe que los hijos representan un apoyo económico para toda la vida mientras que las hijas son percibidas como una carga económica (UNFPA, 2007).

Klasen y Wink (2003) argumentan que el mayor acceso a los abortos selectivos por sexo es uno de los factores detrás del fenómeno de las mujeres faltantes, así como la planificación familiar restrictiva, como la política china de hijo único. En ausencia de discriminación de género y con un aumento en las tasas de mortalidad infantil entre los niños, la relación género-niño debería ser inferior a 105. El censo más reciente de China descubrió que la proporción género-niño de los recién nacidos fue de 118 (Hudson, 2011). Utilizando los datos del censo 2011 de la India, ajustados por las tasas de mortalidad excesivas en las niñas, las estimaciones del número de abortos selectivos de niñas pasó de 3 a 6 millones durante la década de 2000. Jha et al. (2011) sugieren que el problema es cada vez más frecuente entre las clases medias, inferencia que ya no se puede atribuir exclusivamente a una situación socioeconómica inferior.

El creciente número de mujeres y niñas faltantes en algunos países se presenta como una potencial crisis demográfica: las proporciones sexo-niño (*child-sex*) sesgadas pueden tener graves consecuencias sociales en la medida que los hombres no pueden encontrar parejas. Los resultados podrían ser disturbios sociales, violencia sexual y el aumento de tráfico de niñas y mujeres jóvenes.

¿Las políticas públicas pueden cambiar a las instituciones sociales discriminatorias?

Aunque las evaluaciones rigurosas sobre la manera en que las políticas públicas pueden abordar las instituciones sociales discriminatorias son limitadas, un enfoque en torno a tres ejes está emergiendo de la literatura.

En primer lugar, las reformas (que incluyen la armonización de leyes) para garantizar la igualdad de hombres y mujeres ante la ley y prohibir las prácticas discriminatorias representan un elemento importante inicial para cambiar las normas y prácticas sociales discriminatorias. Hace mucho tiempo, un entorno jurídico y político proactivo es considerado un componente crucial para me-

jorar los resultados económicos y sociales de la mujer (OCDE, 2010a, Banco Mundial, 2011). Por ejemplo, Túnez introdujo cambios en su Ley de Estatuto Personal del 1993, que establece una edad mínima para contraer matrimonio y asigna obligaciones mutuas a los hombres y mujeres, siendo el primer país en establecer reformas en el Medio Oriente y el Norte de África. Las reformas tunecinas han inducido cambios en las normas que afectan a las mujeres y a los roles de los hombres en la familia y la sociedad, que han conducido a que las mujeres se casen a una edad más avanzada (OCDE, 2010a).

En segundo lugar, el apoyo económico y los incentivos para los individuos y las familias pueden cambiar el comportamiento y, finalmente, cambiar actitudes. La introducción del derecho a vacaciones pagadas sobre la base llamada “usarlo o perderlo” para los padres de familia en una serie de países de la OCDE, ha conducido a que los hombres tomen licencias por paternidad más prolongadas (OCDE, 2011c). Un ejemplo de un incentivo económico en un contexto de un país en desarrollo es el programa de la India, llamado *Apni Beti, Apna Dhan* (Nuestra Hija, Nuestra Riqueza). Proporciona incentivos en efectivo, para niñas y sus familias, que están condicionados a que las hijas queden solteras hasta la edad de 18 años. Los primeros resultados de la evaluación indican que el programa ha contribuido a un aumento en la inversión de los padres en el capital humano de sus hijas (Sinha y Young, 2009).

Recuadro 2.2.

Un programa de subsidios para mujeres y niños vulnerables en Brasil, llamado Minha Casa Minha Vida (Mi Casa, Mi Vida), es un programa de vivienda sujeto a verificación de la necesidad económica. El programa ofrece ayuda económica a familias de bajos ingresos para trasladarse a una vivienda segura. El programa otorga financiamiento para cubrir la adquisición y costos de una vivienda. En la actualidad, tiene como objetivo ampliar el millón de hogares ya otorgados a un adicional de 2 millones de casas y apartamentos antes del 2014. Este es un programa federal entregado en colaboración con los estados y municipios, con criterios de elegibilidad por ingresos diferenciados en las zonas rurales y urbanas (www.minhacasaminhavidacom.br).

Por iniciativa de la presidenta Dilma Rousseff, el programa tiene como objetivo abordar el tema de los hombres que dejan a sus familias y venden sus propiedades sin proporcionar ninguna ayuda a su mujer e hijos. Una de las condiciones para la entrega del subsidio es que la propiedad debe “preferiblemente” ser registrada a nombre de la mujer; sobre todo, porque las mujeres son más propensas a tener la custodia de los niños. Aún no se ha evaluado el programa, su aplicación (en qué medida se cumple la condición “preferible”) ni su efecto en el comportamiento de la mujeres (cómo podrían comportarse en caso de violencia doméstica).

Por último, un cambio en la actitud del público es necesario para lograr cambios a largo plazo en las instituciones sociales discriminatorias y para abordar la brecha entre la legislación y la práctica. Las intervenciones, tales como programas de concienciación pública o actividades de movilización comunitaria, pueden ser eficaces. Por ejemplo, el programa USAID en el Yemen “Una edad prudente para contraer el matrimonio”, utiliza la educación de la comunidad para hacer frente a las actitudes con respecto al matrimonio precoz. Los primeros resultados del programa indican un aumento del 18% en la conciencia de los beneficios de retrasar el matrimonio, un aumento del 34% en el reconocimiento de que la postergación del matrimonio aumentaría las oportunidades de educación, y un incremento del 19% entre los encuestados que estuvieron de acuerdo en que un retraso de matrimonio aumentaría las oportunidades de empleo.

Principales mensajes en materia de políticas

El cierre de las brechas de género en la educación, el empleo y el emprendimiento requiere que los gobiernos introduzcan intervenciones de políticas para cambiar las instituciones sociales discriminatorias construidas sobre normas sociales profundamente arraigadas y estereotipos de género. Un enfoque multifacético es necesario. Debería incluir:

- La reforma de los marcos legales formales e informales y la armonización de las leyes para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de las prácticas discriminatorias y perjudiciales. Algunos ejemplos incluyen la reforma de los códigos de familia para fomentar la igualdad dentro del matrimonio y la herencia, y leyes que criminalizan la violencia doméstica.
- Apoyo económico e incentivos para los individuos, las familias y las comunidades para cambiar las conductas y actitudes discriminatorias, como por ejemplo, apoyar y animar a los padres a invertir en la educación de sus hijas, así como de sus hijos.
- Iniciativas de movilización comunitaria, de sensibilización y de empoderamiento para cambiar las actitudes, normas y prácticas sociales discriminatorias a través, por ejemplo, de campañas de los medios de comunicación para reforzar el valor de las hijas.

PARTE I

Capítulo 3

Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas

Principales Conclusiones

- Una responsabilidad limitada por parte del gobierno y una falta de conciencia y capacidad en los servicios públicos para evaluar el impacto de decisiones sobre los hombres y las mujeres son algunos de los obstáculos para políticas de igualdad de género más eficaces.
- Las entidades públicas que apoyan la igualdad de género juegan un papel importante en la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de políticas y la prestación de servicios. Sin embargo, a menudo se enfrentan a desafíos de visibilidad y autoridad en la aplicación eficaz de enfoques coherentes en materia de igualdad de género que sirven para incorporar dichos enfoques a través de distintos ámbitos políticos y niveles del gobierno.
- La disponibilidad de datos desglosados por género varía entre los distintos ámbitos de las políticas públicas e incapacita al gobierno para realizar un análisis riguroso de los efectos de género causados por las decisiones políticas y para tomar decisiones de política informadas.

La capacidad de los gobiernos para desarrollar políticas sensibles, inclusivas y basadas en pruebas empíricas, es fundamental para lograr una verdadera igualdad de género en los países de la OCDE y en los países no miembros. La responsabilidad de entidades gubernamentales de abordar adecuadamente tanto temas de desigualdad de género como la incorporación de la perspectiva de género (*gender mainstreaming*) en las políticas y programas se formalizó en 1995 en la Declaración y Plataforma para Acción de Beijing. La declaración fue aprobada por 160 gobiernos (Naciones Unidas, 1995) e incorporada en muchas constituciones nacionales (por ejemplo, Canadá, Egipto, Alemania, India, la Federación de Rusia, Sudáfrica y Turquía) y otras disposiciones legales y normativas.

Recuadro 3.1. Definición de la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género

La igualdad de género describe la ausencia de disparidades evidentes u ocultas entre las personas por motivos de género. Las disparidades pueden incluir la discriminación en cuanto a oportunidades, recursos, servicios, beneficios, poder de decisión e influencia (Wikigender). La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, con el fin de que la perspectiva de género se convierta en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas (Naciones Unidas, 1997). Abarca la capacidad de anticipar el impacto potencialmente diferenciado de las acciones de política sobre mujeres y hombres, así como la capacidad de diseñar acciones políticas que no son “ciegas”, sino “sensibles” al género. Las medidas políticas son “sensibles al género” si reconocen los intereses y las necesidades potencialmente diferentes de las mujeres y los hombres, y si se basan en sus experiencias sociales, oportunidades, roles y recursos potencialmente diferentes.

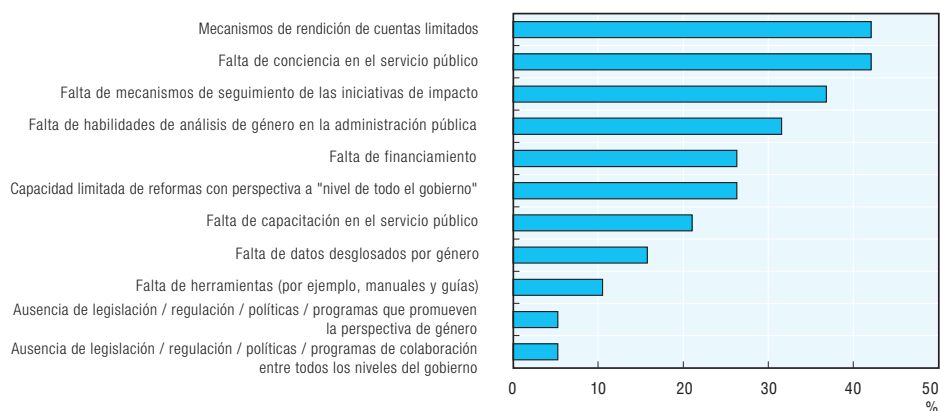
Sin embargo, a pesar de los compromisos gubernamentales, las brechas de género persisten. La Figura 3.1 ofrece una visión general de las barreras para una búsqueda más efectiva de la incorporación del género y políticas de igualdad. Los países que participaron en la *Encuesta sobre los marcos nacionales de género, políticas públicas de género y liderazgo* (OCDE, 2011d) indican que los principales obstáculos son:

- En las entidades públicas, hay mecanismos de responsabilidad (*accountability*) limitados con respecto a la promoción de la igualdad de género y la de la perspectiva de género.

- La falta de conciencia en el servicio público de cómo las diferentes opciones políticas pueden tener efectos distintos sobre las mujeres y los hombres.
- La falta de mecanismos de seguimiento para evaluar el efecto de las iniciativas de igualdad de género.

Gráfico 3.1. Barreras para la búsqueda efectiva de la perspectiva de género y políticas de igualdad

Porcentaje de países encuestados que consideran cada obstáculo una prioridad



Fuente: OECD (2011), "Survey on National Gender Frameworks, Gender Public Policies and Leadership", OECD Publishing, Paris.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675367>

Las barreras en el Gráfico 3.1 pueden reducir significativamente las posibilidades de alcanzar una igualdad de género de facto. Todas las pruebas apuntan a que el diseño de políticas coherentes y coordinadas de igualdad de género requieren la adopción de un enfoque triple (OCDE, 2011d y 2011e):

1. Entidades y mecanismos fuertes en el sector público para asegurar que se asignan responsabilidades en cumplir con compromisos en materia de la igualdad de género y la de la perspectiva de género.
2. Herramientas para la formación de políticas inclusivas y basadas en la evidencia que abarcan los efectos potencialmente diferenciados sobre los hombres y las mujeres.
3. Mecanismos de seguimiento efectivos y datos desglosados por sexo confiables, para utilizarlos en la toma de decisiones de política informadas.

Las instituciones públicas, los incentivos y la responsabilidad

Muchos países miembros y no miembros de la OCDE han puesto en marcha mecanismos institucionales –incluso organismos de género centrales y/o puntos focales– para apoyar el desarrollo de políticas que aborden las desigualdades de género y la responsabilidad del gobierno para el cierre de las brechas de género. Estos mecanismos tienen un amplio mandato del gobierno con respecto a responsabilidades relacionadas con la elaboración de políticas (OCDE, 2011d):

- Informar al Parlamento sobre el estado de la igualdad de género (87%).
- Proporcionar asesoramiento experto a otros organismos públicos en materia de igualdad de género (83%).
- Elaborar las políticas de investigación (65%).
- Hacer recomendaciones de políticas a otros ministerios (83%).
- Vigilar la aplicación de las iniciativas públicas de género (61%).
- Realizar análisis sobre los efectos de distintas opciones políticas en hombres y mujeres, como parte del proceso de la elaboración de políticas (48%).

Con frecuencia, estos mecanismos institucionales pasan a actuar como catalizadores para facilitar la acción de otros organismos públicos y pueden influir en las reformas legales de manera que promuevan la igualdad de género. Por ejemplo, el Instituto Nacional de las Mujeres de México desarrolló un mecanismo institucional denominado “Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, que coordina el trabajo de 42 agencias federales en materia de género.

Marcos institucionales relacionados con temas de género varían ampliamente entre los países. No parece existir ninguna tendencia común: los datos muestran que los países de la OCDE están experimentando para probar qué establecimientos institucionales o modelos funcionan mejor en sus respectivos contextos nacionales. Independientemente de su estructura, sin embargo, los organismos encargados de las carteras de igualdad de género pueden enfrentarse a problemas relacionados con la falta de la autoridad, la visibilidad y el apalancamiento (*leverage*) necesarios para seguir eficazmente con un enfoque gubernamental coherente a través de distintos ámbitos de política pública (Gráfico 3.1).

- Ministerios o agencias independientes (*Single ministries or agencies*): el 37% de países OCDE establecieron ministerios o agencias de igualdad de gé-

nero independientes. Estos organismos aseguran una alta visibilidad para temas de género y con frecuencia tienen acceso a las propuestas (*submissions*) del Gabinete, lo que facilita la inclusión de consideraciones de género en la toma de decisiones de políticas. (Bélgica, Chile, Corea, Luxemburgo y Nueva Zelanda se encuentran entre los países con tales tipos de procedimiento.) Sin embargo, si carecen de fondos y autoridad, la estructura (*framework*) de una agencia única puede contribuir a la marginación de las cuestiones de género. Por otro lado, una falta de sentido de responsabilidad (*ownership*) por parte de otras agencias públicas puede impedir que las cuestiones de género reciban atención.

- Unidades en el centro del gobierno: 9% de los países OCDE, como Israel y Estados Unidos, han establecido instituciones de género en la sede del gobierno (es decir, en la oficina del jefe de Estado o de Gobierno) para facilitar la coordinación, el seguimiento, la política de desarrollo y un sentido de responsabilidad a los niveles más altos. Sin embargo, si no hay un ministro designado para tratar los temas de igualdad de género, esta opción puede reducir la visibilidad de las cuestiones de género, tanto en la sede del gobierno como en todos sus departamentos.
- Carteras combinadas: en el 54% de los países de la OCDE, las cuestiones de igualdad de género se combinan en diversas carteras ministeriales. (Por ejemplo, la República Checa, Alemania, Grecia, Finlandia, Irlanda, Noruega, la República Eslovaca, España, Suecia y Suiza, así como países no miembros de la OCDE, como Marruecos y Túnez.) Para ser eficaz, este marco organizacional requiere un desarrollo e implementación de política fuertemente coordinada y coherente. Los marcos (organismos) que combinan la igualdad de género con la familia y / o los asuntos de los niños, corren el riesgo de que las mujeres quedan limitadas a sus papeles de madres y cuidadoras.

Además de estos puntos focales en los ministerios del gobierno, algunos países (como Bélgica, Finlandia, Grecia, Corea, México y España) han establecido comisiones parlamentarias con competencias en materia de género. Para velar por la igualdad de género, otros países tienen comisiones independientes (Australia, Bélgica, Israel Luxemburgo y Nueva Zelanda) y / o comisiones de derechos humanos (Australia, Irlanda, México y Nueva Zelanda). Una serie de países utilizan “oficinas” *ombudsman* para supervisar la implementación de las iniciativas de género y para mantener las cuestiones de género en la agenda

política (incluyendo la República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, México, Noruega y Suecia).

Algunos de estos organismos también examinan las quejas relacionadas con violaciones de los derechos económicos y sociales, tanto de los hombres como de las mujeres. Estas violaciones incluyen temas de igualdad de remuneración por igual trabajo o de acceso equitativo a la educación (OCDE, 2008, describe las medidas contra la discriminación en el mercado laboral con mayor detalle).

El uso de marcos institucionales para supervisar, informar y hacer cumplir con la implementación general de las leyes y normas de igualdad de género varía entre los países. Y también puede diferir entre los niveles de gobierno, incluso dentro de un mismo país. Menos de la mitad de los países informan sistemáticamente a sus respectivos parlamentos u otros órganos de alto nivel, ya sea en la aplicación de las leyes para reducir las desigualdades relacionadas con el género y la discriminación o sobre los resultados de estudios del impacto de género. Sin embargo, la mayoría de los organismos de igualdad de género están investidos con esta responsabilidad (OCDE, 2011d). Si bien las auditorías o inspecciones también existen, estas ocurren raramente. Del mismo modo, no es una práctica común incorporar la aplicación de las correspondientes políticas de género en objetivos de rendimiento administrativos y a menudo hay pocas o nulas consecuencias por no cumplir con las metas en materia de igualdad de género (OCDE, 2011d).

Herramientas para la formulación de políticas

La sensibilización y comprensión, por parte de los responsables de formular políticas, sobre los efectos potencialmente diferentes de las opciones políticas en hombres y mujeres es clave para la formulación eficaz de políticas de base empírica para los distintos ámbitos (Gráfico 3.1). Incluso las decisiones de políticas aparentemente no sexistas pueden tener efectos, ya sea intencional o no, en las posibilidades de las mujeres de convertirse en participantes iguales en la sociedad. Pueden contribuir a que sea más difícil para las mujeres encontrar empleo, obtener una educación, abrir un negocio, satisfacer las necesidades de su familia o garantizar sus derechos humanos. Por ejemplo, es más probable que una regulación laboral que permite a ambos padres pedir licencia para cuidar a un hijo enfermo afecte a las mujeres como cuidadoras primarias (ver Capítulo 17).

En este contexto, la Evaluación del Impacto de Género (EIG) es una herramienta clave de la formulación de políticas que proporciona información detallada y sistemática sobre los posibles efectos diferenciales de las leyes, políticas y regulaciones sobre hombres y mujeres. Israel, por ejemplo, informa que varias EIGs mostraron cómo los deportes para hombres y niños disfrutaron de mayores subsidios que los deportes para las mujeres y niñas, tanto a nivel nacional como local (Swirski, 2011). Las EIGs también pueden ayudar a entender quién se beneficiará de un determinado conjunto de opciones de política, y por otro lado pueden promover la coherencia de las políticas, porque pueden contribuir a que los intercambios producto de negociaciones (*trade-offs*) inherentes a las políticas públicas sean más transparentes.

La Unión Europea define a un EIG como “un proceso de comparar y evaluar, de acuerdo a criterios relacionados al género, la situación actual y las tendencias del desarrollo esperado como resultado de la introducción de la política propuesta” (Comisión Europea, 1997). Dichos análisis pueden realizarse durante la fase de diseño de una ley o reglamento (*ex ante*) y / o durante las evaluaciones del impacto de leyes, reglamentos y programas (*ex post*) ya implementados. En Suecia, por ejemplo, un reglamento estipula que una “comisión de investigación” debe realizar un análisis del impacto de una propuesta de política de género si tiene un efecto potencial sobre la igualdad de género. El comité examina extensamente la propuesta y elabora un informe, el cual entrega al Parlamento antes de que tome una decisión. España ha aprobado en su legislación, la *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que requiere un análisis del impacto de género de reglamentos y planes de específica “relevancia económica, social, cultural y artística” que se presentan al Consejo de Ministros de España.

Si bien muchos países de la OCDE (por ejemplo, Finlandia, Corea, Nueva Zelanda, Suiza, Suecia, Turquía y el Reino Unido) utilizan las evaluaciones de impacto de género en su elaboración de políticas, el alcance y la profundidad a los que en realidad se llevan a cabo (dichas evaluaciones) varían. Las EIGs aún no se han convertido en una parte rutinaria de la formulación de políticas públicas. Por ejemplo, mientras que están bien integradas en los procesos de formulación de leyes en la mayoría de países OCDE (84%), menos países las exigen como parte de la elaboración de políticas (68%) y de programas (74%) por la rama ejecutiva del gobierno (OCDE, 2011d). Por otro lado, se utilizan las EIGs con muy poca frecuencia para evaluar los impactos de legislación, políticas y reglamentos (evaluaciones *ex post*). Si una EIG se lleva a cabo *ex ante* o *ex post*,

es necesario contar con la disponibilidad de datos desglosados por sexo para realizar un análisis de alta calidad (OCDE, 2011e y 2011f).

En general, los países OCDE señalan que la introducción de la EIG ha mejorado la sensibilización, las prácticas para establecer agendas, y el diálogo sobre cuestiones de género, entre los responsables de elaborar políticas. Por ejemplo, una evaluación del análisis de género de un proyecto de ley finlandesa sobre la salud y seguridad ocupacional reveló la necesidad de redefinir el concepto de la seguridad y los riesgos, para incluir los aspectos de la violencia y la salud mental (OCDE, 2011e y 2011f).

El monitoreo y las pruebas desagregadas por género en la formulación de políticas

Los países OCDE se han identificado mecanismos limitados para vigilar la aplicación de marcos jurídicos y estrategias del gobierno como los principales obstáculos para abordar las desigualdades de género y promover la igualdad de facto de las mujeres. De hecho, menos de la mitad de los países OCDE que participaron en la *Encuesta OCDE sobre marcos nacionales de género, políticas públicas de género y liderazgo* informan que sistemáticamente miden, evalúan y supervisan el desempeño de cuestiones de género, y de pertinentes políticas y legislación (OCDE, 2011d).

Supervisión y prácticas de medición reducidas tienden a relacionarse con la limitada capacidad de los ministerios, ya sea para definir falta de datos desglosados por género o para desglosar las estadísticas existentes, requisitos esenciales de supervisión (Recuadro 3.2).

Recuadro 3.2. Presupuestos sensibles al género

Presupuestos sensibles al género (PSG) son posiblemente la forma más conocida de Evaluación de Impacto de Género. Los PSG insertan una perspectiva de género en todas las etapas del ciclo presupuestario: pretenden evitar “gastos públicos que ignoren materias de género” y mejorar la eficacia de los programas de gobierno mediante la identificación de consecuencias de la desproporción de género (Consejo de Europa, 2005).

Varios países OCDE y países no miembros (por ejemplo, Egipto, Marruecos, Nepal, Rwanda) han probado diversas formas de presupuesto sensible al género en la última década (OCDE, 2010b y 2011g). En algunos países –Austria, Bélgica, Egipto, Corea, España y México, por ejemplo– presupuestos sensibles al género tienen ya una base legal. El Gobierno Federal de Austria introdujo un requisito legal para realizar presupuestos sensibles al género a través de una enmienda a su constitución federal en 2009. Otros países han optado por un enfoque jurídico más flexible. Uno de ellos es Noruega, donde emitieron directrices a los ministerios para incluir una perspectiva de género en sus análisis de presupuestos.

OCDE (2011d) demuestra que los PSG aún se encuentran en sus primeras etapas: la mitad de los países OCDE “siempre” o en “algunos casos” requieren PSG en todos los niveles gubernamentales, el 47% de los países a nivel de gobierno central (por ejemplo, Bélgica, Finlandia, Francia, Israel, Corea, México, Noruega y España), el 42% a nivel regional (por ejemplo, Francia, Alemania, Corea, México, España y Suiza), y el 52% a nivel local (por ejemplo, la República Checa, Finlandia, Alemania, Israel, México, Corea, España y Suiza).

No se puede realizar un minucioso análisis de género sin tener desagregaciones por género en la recolección de datos (Swirski, 2011). Algunos países OCDE, como Israel desde 2008 en su Ley de Estadística, requieren que todos los datos recogidos por los órganos de gobierno sean desagregados por género (Ibíd.). Sin embargo, más del 40% de los países OCDE que participaron en la *Encuesta OCDE sobre marcos nacionales de género, políticas públicas de género y liderazgo de 2011* indicaron que las cuestiones de capacidad son una de las principales barreras para el desarrollo de una base adecuada de pruebas desagregadas por género; es decir, una base adecuada para utilizar en la elaboración de políticas de inclusión y para monitorear los impactos de dichas políticas. En cuanto a la recopilación de datos en todos los sectores, los resultados sugieren que el 74% de los países “siempre” recogen datos desagregados por género en materia de educación, el 58% en protección social, el 63% en servicios públicos generales, y solo alrededor del 40% en áreas de salud, seguridad y orden público, asuntos económicos, recreación, cultura y religión (OCDE, 2011d). Sin embargo, la disponibilidad de estos datos es esencial para entender el efecto de las diversas decisiones de políticas y el desarrollo de soluciones basadas en la evidencia que respondan a las necesidades de los ciudadanos, tanto hombres como mujeres. Por ejemplo, el análisis de los datos desagregados por género, tanto como las políticas públicas relacionadas con la participación política o la vida de la comunidad, la propiedad de la vivienda, el uso del transporte público o los

patrones de ingresos, puede ayudar a informar y desarrollar mejores políticas, más adecuadas para mejorar la vida de las personas.

Recuadro 3.3. Estadísticas de género y de la Alianza de Busan para una Cooperación al Desarrollo Eficaz

Muchos países están haciendo esfuerzos concretos para mejorar las estadísticas de género, reconociendo que una mejor información es vital para el progreso hacia la igualdad de género. Sin embargo, la inclusión de los temas de género en las estadísticas es más complejo que simplemente desglosando los datos por sexo. De hecho, las estadísticas de género deben ser capaces de “reflejar adecuadamente los problemas, cuestiones y preguntas relacionadas con las mujeres y los hombres en la sociedad” (Naciones Unidas, 1995). El desarrollo de las estadísticas de género por lo tanto requiere una estrategia integral que comprende: a) un enfoque en áreas donde las mujeres y los hombres no disfrutaban de las mismas oportunidades, b) conceptos, definiciones, métodos y herramientas que reflejen adecuadamente la diversidad de las mujeres y los hombres en la sociedad, teniendo en cuenta los estereotipos y los factores culturales que pueden producir sesgos de género, y c) los instrumentos eficaces para comunicar los resultados a los responsables de la formulación de políticas, la sociedad civil y otras partes interesadas (*stakeholders*). La incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas puede mejorar todo el sistema estadístico, provocándolo a enumerar con mayor precisión las actividades y características de la población (UNECE, 2010).

A pesar de los avances, aún queda mucho por hacer. En una serie de ámbitos de interés fundamental para los responsables de formular políticas, los datos e indicadores de género son todavía insuficientes o no son comparables entre países. La coordinación entre los organismos internacionales y un sentido de responsabilidad fuerte por parte de los institutos de estadística (en las economías en desarrollo y de altos ingresos) son clave para enfrentar a estas deficiencias. El diálogo entre productores y usuarios de estadísticas de género también debe ser fortalecido. Si lo hace, se asegurará de que las cuestiones de política de alta prioridad se traten primero y que las solicitudes de nuevos datos están respaldadas por un financiamiento suficiente, ya que muchos países se enfrentan a graves limitaciones fiscales. La armonización y el análisis de estadísticas de género en las tres dimensiones de la educación, el empleo y el emprendimiento (“las tres E”) es un elemento central de la iniciativa de género OCDE. En coordinación con el Grupo Interinstitucional de Expertos sobre la Elaboración de Estadísticas de Género (GIE-GS), la Iniciativa de Género OCDE ha seleccionado los indicadores clave relacionados a la brecha de género en la educación y el empleo, sobre la base de las compilaciones y los conjuntos de datos desarrollados por las organizaciones internacionales existentes, incluyendo la OCDE.

En el 4º Foro de Alto Nivel sobre la Eficacia de la Ayuda (HLF-4) en Busan (del 29 noviembre al 1 diciembre 2011), organizado por la OCDE y el Gobierno de Corea, los participantes reconocieron que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales para el logro de resultados de desarrollo y un requisito previo para el crecimiento sostenible e incluyente. Los participantes también acordaron acelerar y profundizar los esfuerzos para recopilar, difundir, armonizar y hacer pleno uso de datos desglosados por género para informar las decisiones de políticas y orientar las inversiones con el fin de garantizar que el gasto público se dirige adecuadamente en beneficio de las mujeres y los hombres.

Para apoyar la implementación de los compromisos de igualdad de género que se concretaron en Busan, el HLF-4 lanzaron la iniciativa para la Generación de Evidencia y Datos para la Igualdad de Género (EDGE). Liderada por la División de Estadística de la ONU Mujeres y la ONU, EDGE es una asociación dinámica de los países miembros de la ONU, el Banco Mundial, la OCDE y otras partes interesadas. Su objetivo es mejorar la disponibilidad y el uso de estadísticas que esclarecen las brechas de género en la actividad económica. Se aprovecha de la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE de mayo 2011 sobre el desarrollo que se pide que las organizaciones internacionales acuerden un conjunto armonizado de indicadores de igualdad de género con el fin de medir el progreso en la educación, el empleo y el espíritu empresarial para la presentación en el Busan HLF-4. Los indicadores EDGE resultantes son parte del “conjunto mínimo de indicadores de género” más amplio apoyado por la IAEG-GS, bajo los auspicios de las Naciones Unidas, que incluye indicadores sobre el acceso a los medios de comunicación, la educación, la salud, la vida pública y la toma de decisiones, y derechos humanos.

El objetivo de EDGE es la construcción de la capacidad nacional y el fortalecimiento de los sistemas nacionales para la recopilación de datos en las áreas críticas de empoderamiento de las mujeres. Las áreas seleccionadas para el enfoque inicial son la educación, el empleo, el espíritu empresarial y la propiedad de los activos. Las actividades incluirán el desarrollo de una base de datos para la compilación internacional de datos que abarque la educación básica y los indicadores de empleo, la elaboración de normas y directrices para el emprendimiento y los indicadores de propiedad de los activos, y la recogida de datos piloto relacionados en diez países.

Muchos países OCDE ya han tomado medidas para fortalecer su capacidad de información (OCDE, 2011d). Estos pasos incluyen:

- Introducir requisitos formales para la desagregación por género y la incorporación de la perspectiva de género en la legislación nacional en materia de estadística (58% de los encuestados, entre ellos Alemania, Israel, Corea, Nueva Zelanda, la República Eslovaca y España).
- Implementar dependencias de género en los organismos nacionales de estadística (53% de los encuestados, entre ellos Bélgica, Chile, la República Checa, Noruega, la República Eslovaca y Suecia).
- Identificar sistemáticamente brechas en la disponibilidad de datos desagregados por género (42% de los encuestados, entre ellos México, España, Finlandia, España, Francia y Estados Unidos).
- Establecer una coordinación horizontal de los mecanismos para identificar necesidades en términos de datos desagregados por género (42%, incluyendo Australia, Grecia, Suiza y Estados Unidos).

Sin embargo, se requieren esfuerzos adicionales para cerrar la brecha de género de facto y construir una base de datos integral para crear políticas de respuesta que aborden las desigualdades restantes y fomenten el crecimiento inclusivo.

Principales mensajes en materia de política

Si bien los gobiernos han logrado avances significativos, todavía necesitan hacer más para desarrollar, supervisar y evaluar las políticas públicas si quieren que las políticas de género sean más efectivas. En particular, es necesario:

- Reforzar las capacidades, habilidades y mecanismos que conducen a un monitoreo a intervalos regulares del impacto y una evaluación periódica sistemática de las iniciativas de género. Dicha creación de capacidades debería incluir la recopilación sistemática de los correspondientes datos desglosados por género en todos los ámbitos de políticas.
- Fomentar, de manera sistemática e integral, la incorporación de estudios del impacto de género en el diseño, implementación y evaluación de leyes, políticas, reglamentos, programas y presupuestos.
- Reforzar los incentivos y las medidas de cumplimiento y de responsabilidad, para que la implementación de la igualdad de género, así como las iniciativas de *mainstreaming* (incorporación de materia de género), sean más eficaces en todos los órganos de gobierno.

ANEXO I.A1

La estimación de los efectos de la acumulación del capital humano sobre el crecimiento

Para medir el efecto de la acumulación del capital humano en el crecimiento económico, un modelo de crecimiento neoclásico estándar aumentado por el capital humano (para más detalles, ver Mankiw et al., 1992; Bassanini y Scarpetta, 2002; Arnold et al., 2011) ha sido utilizado en el presente informe. Dadas las hipótesis sencillas sobre cómo los factores de producción evolucionan con el tiempo, el nivel de estado estacionario de la producción per cápita se puede expresar como una función de la tendencia a acumular capital físico y humano, la tasa de crecimiento demográfico, el nivel y la tasa de crecimiento de la eficiencia tecnológica y económica, y la tasa (constante) de depreciación del capital. Si los países se encontraban en su estado de equilibrio –o si las desviaciones del estado estacionario eran aleatorias– las ecuaciones de crecimiento podrían basarse simplemente en la relación que une la producción (*output*) del estado estacionario a sus determinantes. Sin embargo, es más que factible que los datos reales pueden incluir algunas dinámicas que están fuera del estado estacionario, debido, entre otras cosas, a una lenta convergencia hacia dicho estado estacionario. En consecuencia, los cambios observados en la producción per cápita en cualquier punto del tiempo probablemente incluyan, además de progreso tecnológico, tanto un componente de convergencia como un componente de nivel, debido a cambios en la producción de estado estacionario per cápita que surgen de factores distintos de la tecnología.

La ecuación de crecimiento de referencia usada para la estimación fue:

$$\Delta \ln Y_{(t)} = a_0 - \phi \ln Y_{(t-1)} + a_1 \ln k_{(t)} + a_2 \ln H_{(t)} - a_3 \ln N_{(t)} + a_4(t) + b_1 \Delta \ln k_{(t)} + b_2 \Delta \ln H_{(t)} + b_3 \Delta \ln N_{(t)} + \varepsilon(t)$$

donde el crecimiento de la renta per cápita (ΔY) está relacionada con la acumulación del capital físico (k), del capital humano (nivel educacional H), y de la población (N); y donde t es la tendencia temporal que representa el cambio tecnológico que modifica la influencia de la educación sobre la producción (*output*) en el tiempo; mientras que los subíndices indican país (i) y el tiempo

(t). Los coeficientes b representan la dinámica de corto plazo y e es el término de error usual.

Esta ecuación básica de crecimiento puede ampliarse para incluir una variable que captura las tasas de crecimiento del capital humano de hombres y mujeres. La versión revisada del conjunto de datos Barro y Lee (Barro y Lee, 2010) proporciona información sobre el nivel educacional (medido en años de escolaridad) a partir de 1960. Aunque un periodo tan largo de tiempo es necesario para obtener resultados sólidos, las tendencias con respecto al número de años de escolaridad de ambos sexos durante este período (Tabla I.A1.2) están fuertemente relacionados. Para evitar este problema de multicolinealidad el enfoque ha consistido en incluir una medición directa de la brecha de género en términos de nivel educacional en la ecuación de crecimiento, en lugar de los indicadores por separado de los niveles de logro educacional masculino y femenino (Klasen, 2002; Knowles et al., 2002).

Para la estimación de la ecuación de crecimiento en un escenario transnacional, se utilizan datos anuales y series de tiempo agrupados por datos transnacionales, lo que hace que sea más práctico controlar los efectos específicos por país y / o por período. Este enfoque implica asumir el cambio tecnológico común, el crecimiento demográfico común, y los patrones comunes de convergencia del crecimiento. Sin embargo, el crecimiento demográfico difiere considerablemente entre los países, y la evidencia sobre los patrones de crecimiento de la productividad multifactorial entre los distintos países no se ajusta a la hipótesis del cambio tecnológico común (Lee et al., 1997; Bassanini y Scarpetta, 2002). Por ende, se utiliza el enfoque Grupo Promedio de Datos Agrupados (GPDA) en este informe. Permite que los coeficientes de corto plazo (velocidad de ajuste y las variaciones de error) difieran entre los países, mientras mantiene idénticos los coeficientes de largo plazo (lo que sería consistente con la difusión del cambio tecnológico y las intensas relaciones comerciales).

Las ecuaciones de crecimiento a largo plazo se han estimado para 30 países de la OCDE durante el período 1960-2008 (ver las notas de la Tabla I.A1.1). Los años 2009 y 2010 fueron excluidos a propósito de la muestra porque su inclusión podría causar perturbaciones a corto plazo en la estimación de una relación a largo plazo, debido a la recesión económica reciente. Se incluyen variables dicotómicas de cinco años para controlar por el efecto del tiempo, ya que la influencia de la educación en el crecimiento podría cambiar con el tiempo como producto del cambio tecnológico. Los resultados se presentan en la Tabla I.A1.1.

- Los parámetros de convergencia tienen un signo negativo, lo cual es consistente con la hipótesis de que las variables avanzan hacia un equilibrio a largo plazo.
- El crecimiento de la producción per cápita responde positivamente a la inversión en capital físico ($\log k$) y negativamente a variaciones en el tamaño de la población ($D \log N$).
- Una tasa de escolaridad creciente tiene un claro efecto positivo sobre el crecimiento económico: se estima que un año adicional de escolaridad en la población puede elevar la producción per cápita en un 10% anual.
- Una mayor igualdad de género tiene un claro efecto positivo en el crecimiento económico: una proporción equilibrada por género en la educación ($R_f / m = 1$) puede aumentar la producción per cápita alrededor del 0,8% en comparación con un escenario en el que las mujeres no tienen acceso a la educación.

En general, se estima que un año adicional de escolaridad en la población eleva la producción per cápita en un 10% anual. Esto es menos que el 13% encontrado por Topel (1999), pero se encuentra en el extremo superior del rango de los resultados de Bassanini y Scarpetta (2002). El aumento del 10% en la producción per cápita no es sorprendente ya que la cobertura comprende un período de tiempo más largo y una mayor cantidad de países, incluyendo aquellos en los que se produjo un crecimiento más pronunciado, tanto en el nivel educacional como en la producción per cápita.

El número promedio de escolaridad ha aumentado, en promedio, en un 1,2% anual (desde 6,13 años en 1960 a 11,1 en 2008). Los puntos de especificación del segundo modelo indican una elasticidad de crecimiento en los años de escolaridad de 0,94, lo que sugiere que la acumulación del capital humano indujo un aumento en el crecimiento anual de 1,1% ($= 0,94 * 1,2\%$). Considerando que el PIB per cápita, de hecho, creció en promedio un 2,2% anual, la especificación del modelo sugiere que el incremento en los años de escolaridad representa alrededor del 50% del crecimiento económico, del cual más de la mitad fue producto del aumento en el nivel educacional de las mujeres.

La última columna del cuadro I.A1.2 muestra que la producción per cápita se incrementó debido a una mejor proporcionalidad por género en los logros educacionales. La elasticidad de la producción per cápita resultó en un aumento en el número promedio de años de escolaridad, que es un poco más bajo que en la especificación anterior: por lo tanto, se estima que el aumento anual de

1,2% en años de escolaridad ha subido el PIB per cápita en un 1,13% anual. Sin embargo, la mayor proporción de mujeres sobre varones, en materia de años de escolaridad, tiene una influencia positiva y altamente significativa sobre la producción. El aumento en la proporción de género de la educación en un promedio de alrededor de un 0,09% por año sugiere que también ha contribuido a incrementar el crecimiento económico anual en un 0,07% adicional por año (es decir, $0,09\% \times 0,81$).

ANEXO I.A1

La estimación de los efectos de la acumulación del capital humano sobre el crecimiento

Tabla I.A1.1. Un modelo general de crecimiento con capital humano total

Media del grupo, con los efectos de periodo no lineales		
<i>Incluyendo la relación mujer-hombre de logros educativos</i>		
Coeficiente de convergencia		
$\log Y_{t-1}$	-0.28*** (0.04)	-0.33*** (0.062)
Coeficientes de largo plazo		
$\log k$	0.28*** (0.01)	0.30*** (0.01)
$\log H$	1.07*** (0.06)	0.94*** (0.07)
$\log R^{f/m}$	-	0.81*** (0.16)
$\Delta \log N$	-1.57*** (0.70)	
$\Delta \log N^m$	-	1.06 (1.05)
$\Delta \log N^f$	-	-4.80*** (1.33)
Tendencia temporal (variables dicotómicas de 5 años)	Yes	Yes
Coeficientes de corto plazo		
$\Delta \log k$	0.20*** (0.02)	0.19*** (0.02)
$\Delta \log H$	-1.19** (0.57)	-1.83 (0.95)
$\Delta R^{f/m}$	-	-1.75 (1.98)
$\Delta^2 \log N$	-0.80 (1.44)	
$\Delta^2 \log N^m$		0.81 (0.85)
$\Delta^2 \log N^f$		-0.54 (0.46)
Número de países	30	30
Número de observaciones	1150	1127
Probabilidad de log	3184	3184

Notas: Errores estándar entre paréntesis. (***), (**) y (*) son significativos al 1%, 5% y 10%, respectivamente. Una prueba de Hausman no rechaza las restricciones de homogeneidad sobre los parámetros de largo plazo que impone una estimación PMG. La estacionariedad de los residuos es aceptada por una prueba de Im-Pesaran-Shin. Variable dependiente ($\Delta \log Y$): crecimiento del PIB real per cápita de la población de 15-64 años expresado en (2005) paridades del poder adquisitivo (PPA); variable de convergencia ($\ln Y_{t-1}$): el PIB real per cápita rezagado de la población de 15-64 años, en PPA; acumulación de capital físico ($\ln k$): la propensión a acumular capital físico se aproxima por la relación (ratio) de formación de capital fijo mediante inmuebles privados no residenciales en el PIB privado real; crecimiento de la población ($\Delta \log N$): crecimiento de la población en edad de trabajar (15-64 años), también por separado para hombres $\Delta \log N^m$ y mujeres $\Delta \log N^f$; reserva de capital humano ($\log H$): número promedio de años de escolaridad de la población entre 25-64 años de edad; $R^{f/m}$: la proporción (ratio) mujer-a-hombre en el logro educativo (es decir, la relación de años de educación de las mujeres de 25 a 64 años con la población masculina de la misma edad).

Source: OECD Secretariat estimates based on OECD Economic Outlook December 2011 for data on GDP and Capital accumulation. Information on educational attainment by gender is taken from the revised Barro-Lee dataset [Barro, R.J. and J.W. Lee (2010), "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010", Working Paper, No. 15902, NBER Working Paper Series, Cambridge, Mass.] which includes data on years in education, enrolment and completion rates for both men and women from 1960 onwards with a five-year interval (annual series were derived by means of linear interpolation). Los países incluidos son: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea, Luxemburgo, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Turquía, el Reino Unido y los Estados Unidos.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677362>

Tabla I.A1.2. Estadísticas básicas del modelo de crecimiento

Variables	Año	Media muestral	Desviación estándar
PIB per cápita (en dólares de PPA de 2005)	1960	16295	5711
	1990	35503	10622
	2008	46745	18963
Promedio de años de educación - hombres	1960	6,49	2,16
	1990	9,65	1,72
	2008	11,1	
Promedio de años de educación - mujeres	1960	5,79	2,31
	1990	9,01	2,02
	2008	11,1	1,56
Tasa de crecimiento del capital per cápita anual		2,13	8,51
% De crecimiento de la población masculina en edad de trabajar		1	0,85
% De crecimiento de la población femenina en edad de trabajar		0,91	0,94

Nota: Los países incluidos son Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea, Luxemburgo, México, los Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Turquía, el Reino Unido y los Estados Unidos.

Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basadas en OECD Economic Outlook de diciembre de 2011 para los datos sobre el PIB y la acumulación de capital. La información sobre el nivel educativo por género se ha tomado de la versión revisada del conjunto de datos de Barro-Lee [Barro, R.J. y J.W. Lee (2010), "Un nuevo conjunto de datos de Nivel de Educación en el Mundo, 1950-2010", Working Paper, N° 15902, NBER Working Paper Series, Cambridge, Mass.], que incluye datos sobre los años de educación, y sobre las tasas de matrícula y terminación de los hombres y las mujeres a partir de 1960, con un intervalo de cinco años (serie anual se obtuvo por medio de interpolación lineal).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677381>

ANEXO I.A2

Proyecciones de fuerza laboral para países OCDE no incluidos en Figura 1.2

Gráfico I.A2.1. El efecto de la convergencia de las tasas de participación entre hombres y mujeres en el tamaño de la fuerza laboral

Número proyectado de personas de 15-64 años en la fuerza laboral, miles, 2011-2030^a

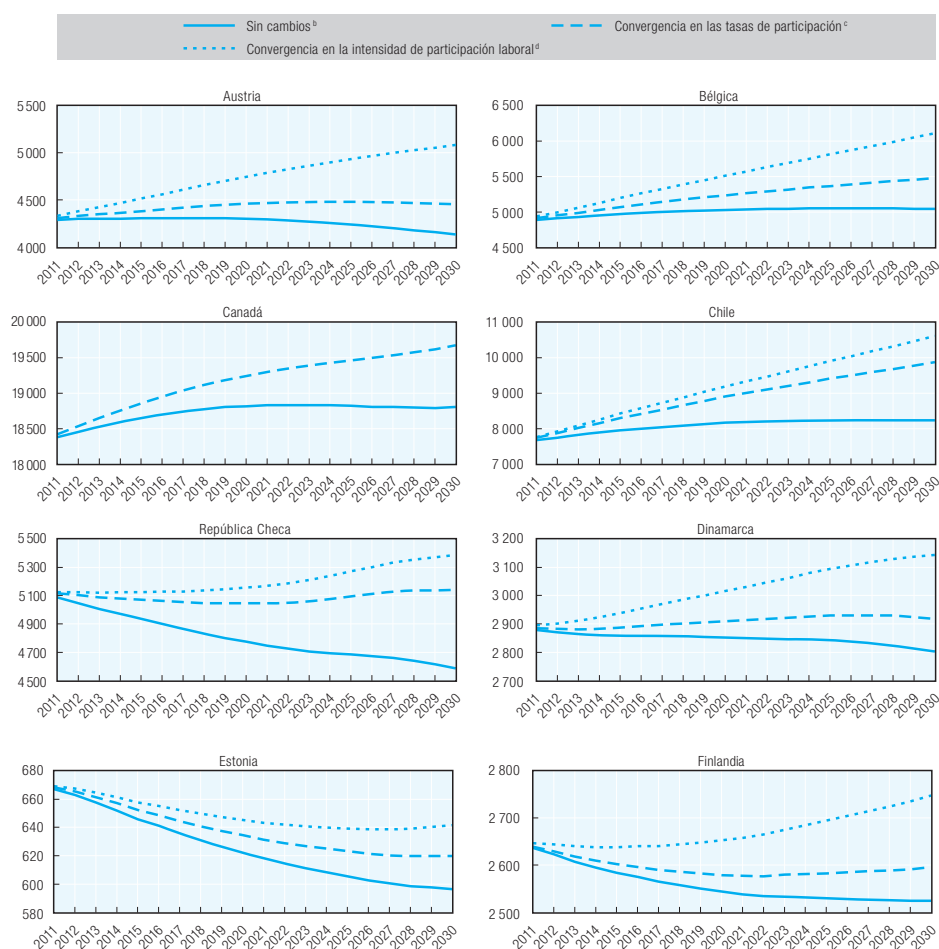


Gráfico I.A2.1. El efecto de la convergencia de las tasas de participación entre hombres y mujeres en el tamaño de la fuerza laboral (cont.)

Número proyectado de personas de 15-64 años en la fuerza laboral, miles, 2011-2030^a

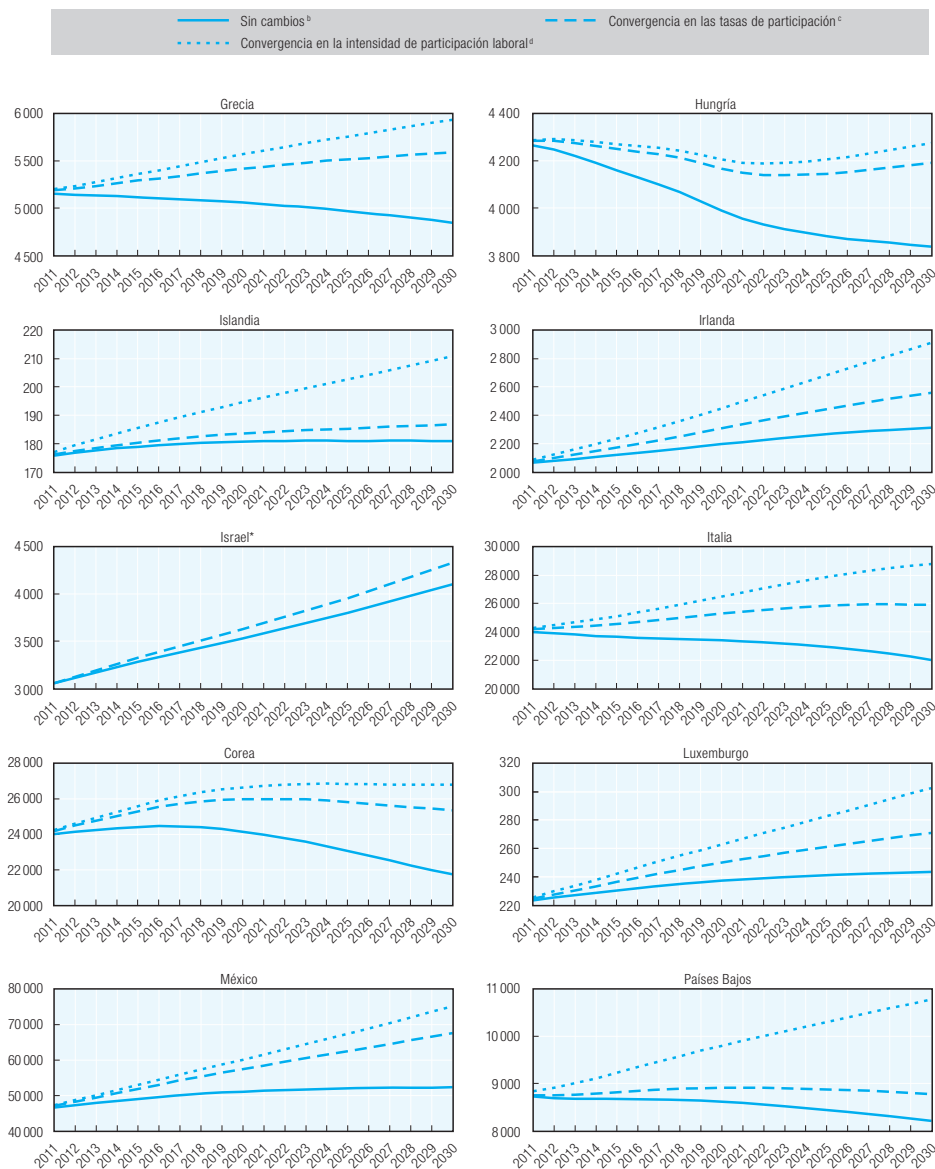


Gráfico I.A2.1. El efecto de la convergencia de las tasas de participación entre hombres y mujeres en el tamaño de la fuerza laboral (cont.)

Número proyectado de personas de 15-64 años en la fuerza laboral, miles, 2011-2030^a

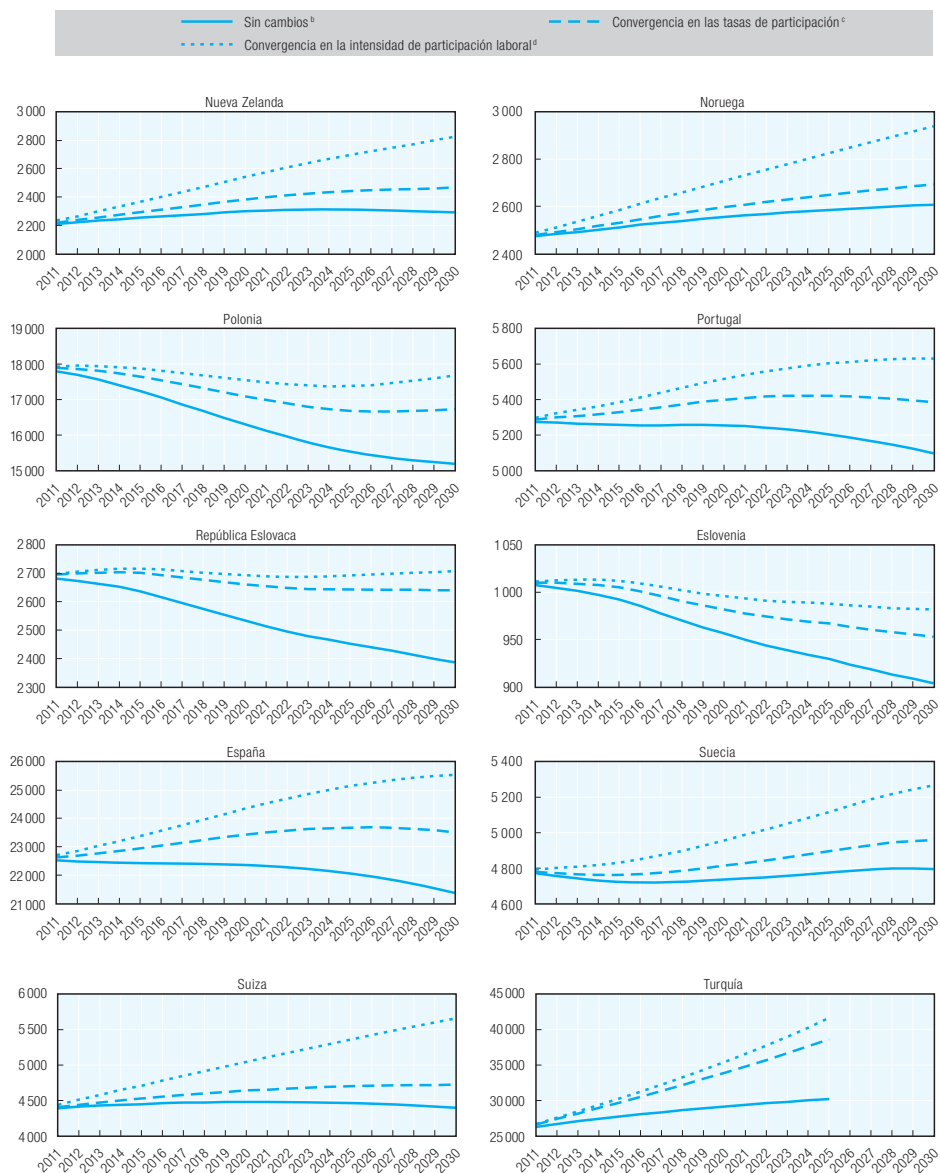
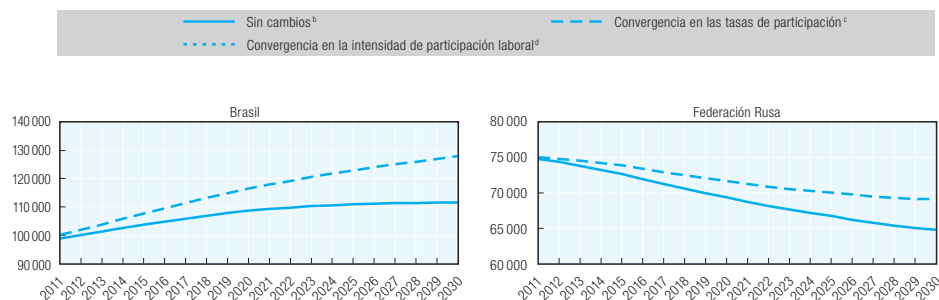


Gráfico I.A2.1. El efecto de la convergencia de las tasas de participación entre hombres y mujeres en el tamaño de la fuerza laboral (cont.)

Número proyectado de personas de 15-64 años en la fuerza laboral, miles, 2011-2030^a



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

a) Las proyecciones de la fuerza de trabajo se basan en proyecciones demográficas para las personas de 15-64 años según lo informado por OECD Demography and Population Database.

b) Escenario sin cambio: el tamaño proyectado de la población activa total de 15-64 años si las tasas de actividad de hombres y mujeres se mantienen constantes desde 2011 hasta 2030 a las tasas observadas en 2010.

c) Convergencia en las tasas de participación: el tamaño proyectado de la población activa total de 15-64 años si la tasa de actividad de los hombres se mantiene constante desde 2011 hasta 2030 en la tasa observada en 2010, y la de las mujeres muestra un aumento gradual (tasa de crecimiento estable) desde 2011 hasta 2030 alcanzando la tasa de 2010 de los hombres en 2030.

d) Convergencia en la intensidad de participación laboral: el tamaño proyectado de la población activa total de 15-64 años si la tasa equivalente a tiempo completo para los hombres se mantiene constante desde 2011 hasta 2030 en la tasa observada en 2010, y la tasa equivalente a tiempo completo para las mujeres muestra un incremento gradual (tasa de crecimiento estable) desde 2011 hasta 2030 alcanzando la tasa equivalente a tiempo completo de los hombres de 2010 en 2030. La tasa equivalente a tiempo completo se calcula como la tasa de actividad, multiplicado por el promedio normal de horas trabajadas por semana por todos los trabajadores de ambos sexos respectivamente, y dividido por 40. Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en OECD Population and Demography Database 2012 y OECD Employment Database 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677172>

Tabla I.A2.1 Incremento y disminución proyectados del tamaño de la fuerza de trabajo desde 2010 hasta 2030 bajo tres escenarios de participación en la fuerza laboral

	Tamaño de la fuerza laboral total en 2011 (millones)	Aumento/disminución proyectado en el tamaño total de la fuerza laboral en 2030 como un porcentaje de los niveles observados en 2011 ^a		
		Escenario sin cambios ^b	Convergencia en las tasas de participación ^c	Convergencia en la intensidad de participación en la fuerza laboral ^d
Australia	11,47	19,1	28,5	47,4
Austria	4,29	-3,6	3,5	17,4
Bélgica	4,89	3,2	11,6	23,9
Canadá	18,38	2,3	6,8	..
Chile	7,68	7,2	27,6	36,8
República Checa	5,09	-9,9	0,5	5,1
Dinamarca	2,88	-2,7	1,2	8,6
Estonia	0,67	-10,5	-7,2	-4,1
Finlandia	2,64	-4,2	-1,7	3,8
Francia	28,72	-0,8	5,0	14,1
Alemania	41,98	-11,9	-5,7	8,2
Grecia	5,15	-6,0	7,7	14,1
Hungría	4,27	-10,1	-2,2	-0,3
Islandia	0,18	2,9	6,1	19,1
Irlanda	2,06	12,0	23,4	39,7
Israel ^e , *	3,06	34,2	41,6	..
Italia	24,00	-8,2	7,1	18,6
Japón	59,96	-16,8	-5,3	..
Corea	24,01	-9,5	4,9	10,5
Luxemburgo	0,22	8,9	20,8	34,2
México	46,59	12,1	43,4	59,1
Países Bajos	8,73	-6,0	0,3	22,2
Nueva Zelanda	2,21	3,7	11,2	26,6
Noruega	2,47	5,3	8,6	18,2
Polonia	17,80	-14,8	-6,5	-1,4
Portugal	5,27	-3,4	1,8	6,3
República Eslovaca	2,68	-11,0	-2,1	0,4
Eslovenia	1,01	-10,3	-5,6	-2,9
España	22,51	-5,1	4,0	12,5
Suecia	4,77	0,5	3,8	9,9
Suiza	4,39	0,2	7,2	27,6
Turquía ^e	26,25	15,0	45,2	56,2
Reino Unido	31,43	2,8	10,5	26,5

Tabla I.A2.1 Incremento y disminución proyectados del tamaño de la fuerza de trabajo desde 2010 hasta 2030 bajo tres escenarios de participación en la fuerza laboral (Cont.)

	Tamaño de la fuerza laboral total en 2011 (millones)	Aumento/disminución proyectado en el tamaño total de la fuerza laboral en 2030 como un porcentaje de los niveles observados en 2011 ^a		
		Escenario sin cambios ^b	Convergencia en las tasas de participación ^c	Convergencia en la intensidad de participación en la fuerza laboral ^d
Estados Unidos	154,74	9,2	17,0	..
Brasil	98,81	13,0	28,0	..
Federación Rusa	74,80	-13,5	-7,9	..

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

a. Las proyecciones de la fuerza de trabajo se basan en proyecciones demográficas para las personas de 15 o más años, en lugar de personas de 15-64 años, tal como se indica la base de datos OECD Demography and Population.

b. Sin cambios: la diferencia entre tasa de actividad de las mujeres y la de los hombres se mantiene en los niveles observados en 2010 (este escenario es idéntico al escenario de crecimiento de referencia presentado en OECD Economic Outlook, N° 91, base de datos a largo plazo).

c. Convergencia en las tasas de participación: el tamaño proyectado de la fuerza laboral total de 15-64 años si la tasa de actividad de los hombres se mantiene constante desde 2011 hasta 2030 en la tasa observada en 2010, y la de las mujeres muestra un incremento gradual (tasa estable de crecimiento) desde 2011 hasta 2030 llegando a la tasa de 2010 de los hombres en 2030.

d. Convergencia en la intensidad de participación laboral: el tamaño proyectado de la población activa total de 15-64 años si la tasa equivalente a tiempo completo para los hombres se mantiene constante desde 2011 hasta 2030 a la tasa observada en 2010, y la tasa equivalente a tiempo completo para las mujeres muestra un incremento gradual (tasa de crecimiento estable) desde 2011 hasta 2030 alcanzando la tasa equivalente a tiempo completo para los hombres de 2010 en 2030. La tasa equivalente a tiempo completo se calcula como la tasa de actividad, multiplicado por el promedio normal de horas trabajadas por semana por todos los trabajadores de ambos sexos respectivamente, y dividido por 40.

e. Para Israel, las cifras reflejan el cambio porcentual de 2010 a 2030. Para Turquía, las cifras reflejan el cambio porcentual desde 2011 hasta 2025.

Fuente: Las estimaciones del Secretariado están basadas en OECD Population and Demography Database 2012 y OECD Employment Database 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677400>

ANEXO I.A3

Proyecciones del Producto Interno Bruto para los países OCDE no cubiertos por el Gráfico 1.2

Gráfico I.A3.1. El efecto de la convergencia sobre las tasas de participación de hombres y mujeres en cuanto al tamaño de la economía en el PIB

Tamaño proyectado de la economía en el PIB, USD PPA de 2005, en millones, 2011-30

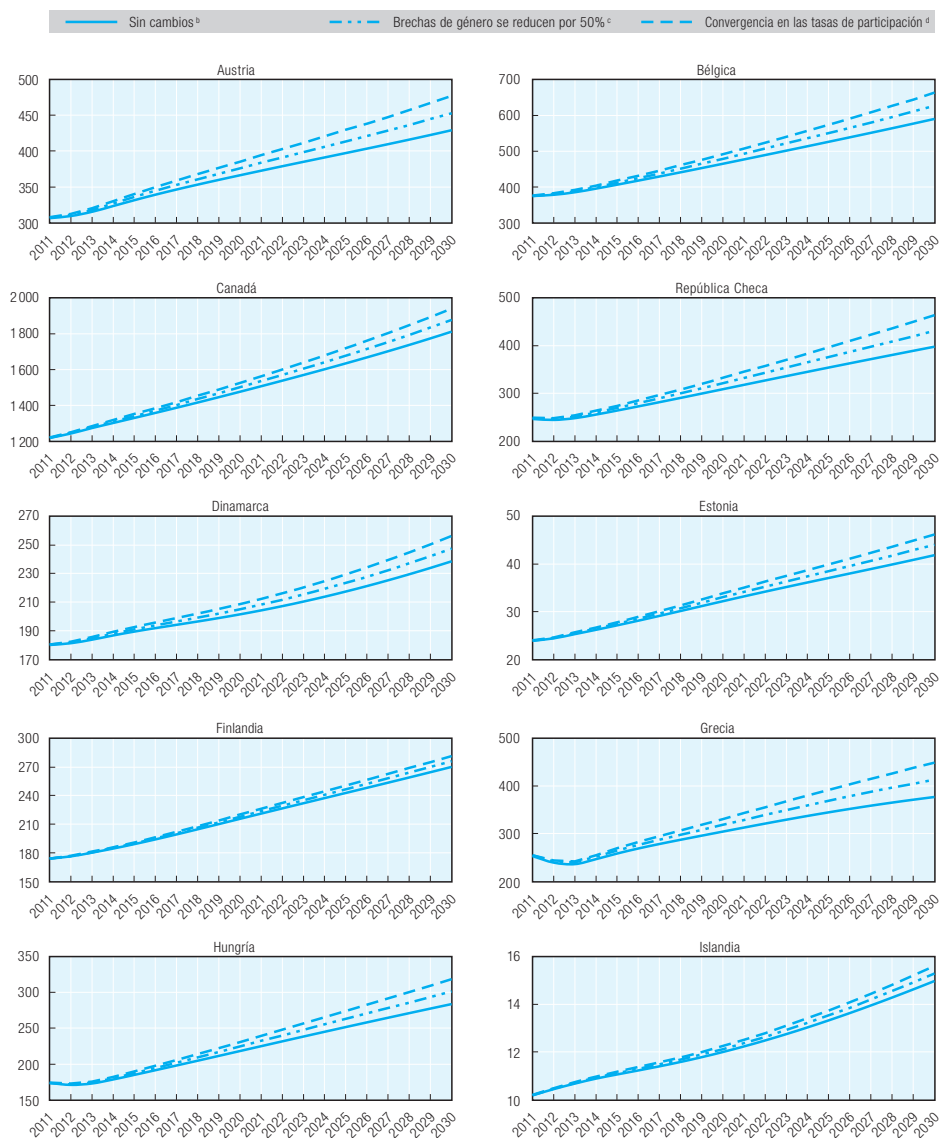


Gráfico I.A3.1. El efecto de la convergencia sobre las tasas de participación de hombres y mujeres en cuanto al tamaño de la economía en el PIB (Cont.)

Tamaño proyectado de la economía en el PIB, USD PPA de 2005, en millones, 2011-30

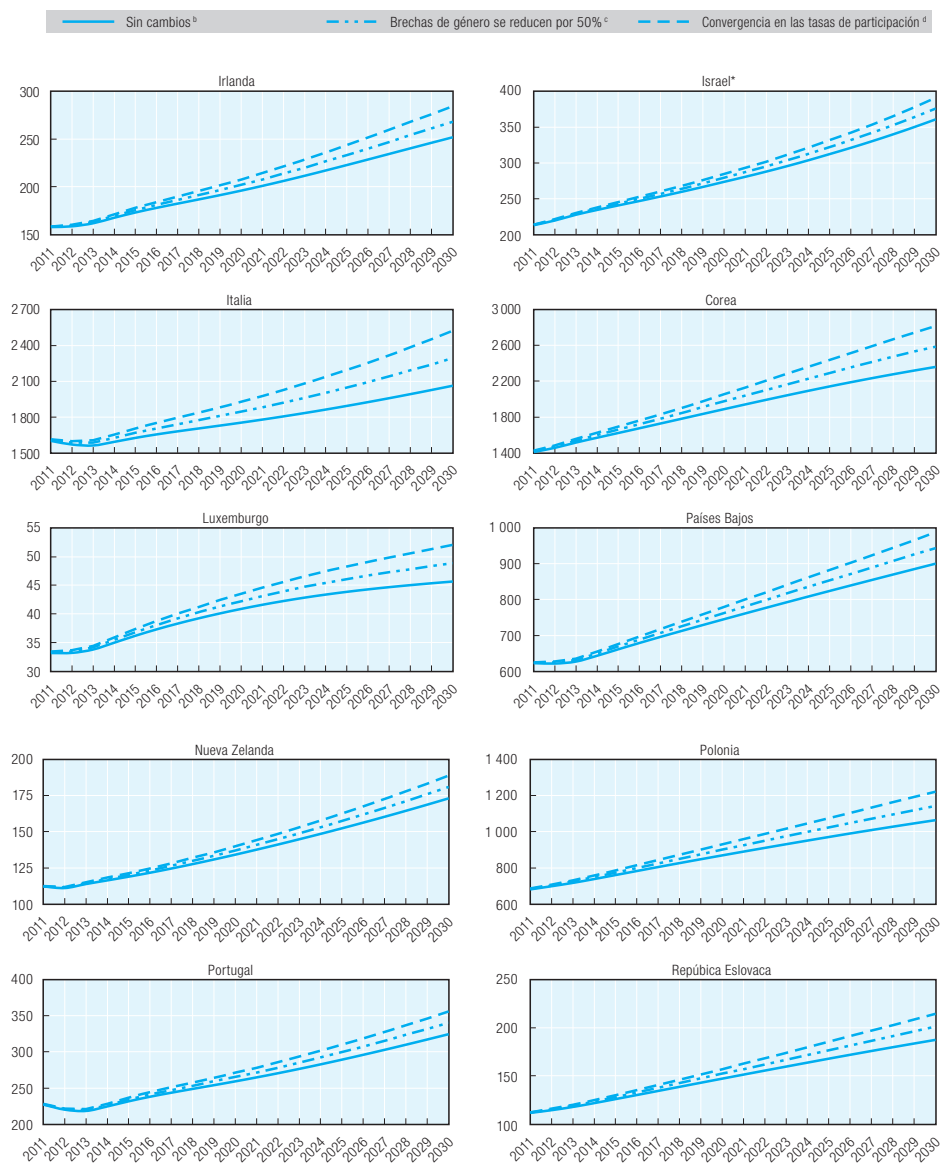
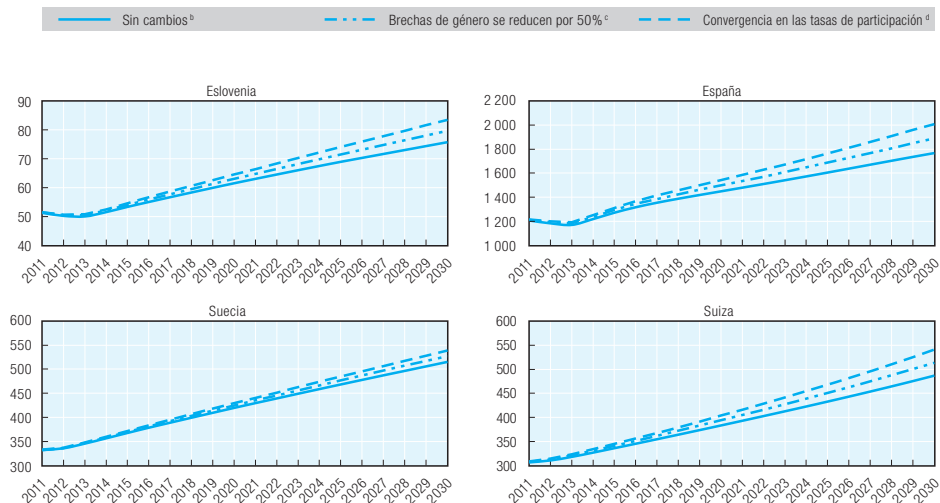


Gráfico I.A3.1. El efecto de la convergencia sobre las tasas de participación de hombres y mujeres en cuanto al tamaño de la economía en el PIB (Cont.)

Tamaño proyectado de la economía en el PIB, USD PPA de 2005, en millones, 2011-30



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

a) Las proyecciones de la fuerza de trabajo se basan en proyecciones demográficas para las personas de 15 o más años, en lugar de personas de 15-64 años, para seguir el modelo de crecimiento en OECD Economic Outlook, N° 91.

b) Sin cambios: la diferencia entre la tasa de actividad de las mujeres y la de los hombres se mantiene en los niveles observados en 2010 (este escenario es idéntico al escenario de crecimiento de referencia presentado en OECD Economic Outlook, N° 91, base de datos a largo plazo).

c) Brechas de género se estrechan por 50%: la brecha entre hombres y mujeres en los niveles de participación laboral observada en 2010 se reduce en un 50% para 2030, producto de una tasa de crecimiento de la participación femenina constante en la fuerza laboral.

d) Convergencia en las tasas de participación: la brecha entre hombres y mujeres en los niveles de participación laboral observada en 2010 desaparece el año 2030, producto de una tasa de crecimiento de la participación femenina constante en la fuerza laboral. Por lo tanto, en este escenario se asume que la tasa de participación femenina llegará a los niveles observados para los hombres en 2030 y la brecha de género ya no existirá.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en OECD Economic Outlook, No. 91 base de datos a largo plazo (Version 6, June 2012), OECD Population and Demography Database y OECD Employment Database.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677191>

Tabla I.A3.1. Tasa media anual de crecimiento del PIB y del PIB per cápita en dólares PPA de 2005, porcentaje, 2011-2030^a

Ningún cambio en la tasa de participación laboral (TPFL) ^b											
Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 50%, en 2030c				Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 75%, en 2030d				Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 100%, en 2030e			
	PIB (1)	PIB per cápita (2)	PIB (3)	PIB per cápita (4)	Aumento del PIB per cápita: (4) - (2)	PIB (5)	PIB per cápita (6)	Aumento del PIB per cápita: (6) - (2)	PIB (7)	PIB per cápita (8)	Aumento del PIB per cápita: (8) - (2)
OCDE	2,2	1,8	2,5	2,1	0,3	2,6	2,3	0,5	2,7	2,4	0,6
Australia	3,3	2,0	3,5	2,2	0,2	3,7	2,4	0,4	3,8	2,5	0,5
Austria	1,9	1,5	2,1	1,8	0,3	2,3	1,9	0,4	2,4	2,1	0,6
Bélgica	2,5	1,8	2,8	2,1	0,3	2,9	2,3	0,5	3,1	2,4	0,6
Canadá	2,1	1,4	2,2	1,6	0,2	2,3	1,7	0,3	2,4	1,8	0,4
República Checa	2,4	2,6	2,8	3,0	0,4	3,0	3,2	0,6	3,2	3,4	0,8
Dinamarca	1,5	1,2	1,6	1,4	0,2	1,7	1,5	0,3	1,8	1,5	0,3
Estonia	3,2	3,4	3,5	3,7	0,3	3,6	3,8	0,4	3,7	3,9	0,5
Finlandia	2,4	1,9	2,5	2,0	0,1	2,5	2,1	0,2	2,6	2,2	0,3
Francia	2,1	1,7	2,3	1,9	0,2	2,5	2,0	0,3	2,6	2,1	0,4
Alemania	1,5	1,6	1,8	1,8	0,2	1,9	2,0	0,4	2,0	2,1	0,5
Grecia	1,7	1,7	2,1	2,1	0,4	2,4	2,4	0,7	2,6	2,6	0,9
Hungría	2,6	2,8	2,9	3,1	0,3	3,1	3,3	0,5	3,2	3,4	0,6
Islandia	1,9	1,5	2,0	1,6	0,1	2,0	1,7	0,2	2,1	1,7	0,2
Irlanda	2,3	1,6	2,6	1,9	0,3	2,7	2,1	0,5	2,9	2,2	0,6
Israel *	2,9	1,2	3,1	1,4	0,2	3,2	1,5	0,3	3,3	1,6	0,4
Italia	1,2	1,4	1,7	1,9	0,5	2,0	2,2	0,8	2,2	2,4	1,0
Japón	1,0	1,5	1,5	1,9	0,4	1,7	2,1	0,6	1,9	2,3	0,8
Corea	2,8	2,5	3,3	3,0	0,5	3,5	3,2	0,7	3,7	3,4	0,9

Tabla I.A3.1. Tasa media anual de crecimiento del PIB y del PIB per cápita en dólares PPA de 2005, porcentaje, 2011-2030A (Cont.)

	Ningún cambio en la tasa de participación laboral (TPFL) ^b		Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 50%, en 2030c		Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 75%, en 2030d		Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 100%, en 2030e				
	PIB (1)	PIB per cápita (2)	PIB (3)	PIB per cápita (4)	Aumento del PIB per cápita: (4) - (2)	PIB (5)	PIB per cápita (6)	Aumento del PIB per cápita: (6) - (2)	PIB (7)	PIB per cápita (8)	Aumento del PIB per cápita: (8) - (2)
Luxemburgo	1,4	0,8	1,7	1,1	0,3	1,9	1,3	0,5	2,0	1,4	0,6
Países Bajos	1,9	1,6	2,2	1,9	0,3	2,3	2,0	0,4	2,4	2,1	0,5
Nueva Zelanda	2,3	1,8	2,5	2,0	0,2	2,6	2,1	0,3	2,7	2,2	0,4
Polonia	2,4	2,7	2,8	3,0	0,3	3,0	3,2	0,5	3,1	3,4	0,7
Portugal	1,8	1,6	2,0	1,9	0,3	2,1	2,0	0,4	2,2	2,1	0,5
República Eslovaca	2,8	2,9	3,1	3,2	0,3	3,3	3,4	0,5	3,5	3,6	0,7
Eslovenia	1,9	1,9	2,2	2,2	0,3	2,3	2,3	0,4	2,4	2,4	0,5
España	1,8	1,9	2,1	2,2	0,3	2,3	2,4	0,5	2,4	2,5	0,6
Suecia	2,4	1,9	2,6	2,1	0,2	2,6	2,1	0,2	2,7	2,2	0,3
Suiza	2,5	1,9	2,7	2,2	0,3	2,9	2,3	0,4	3,0	2,4	0,5
Reino Unido	2,1	1,4	2,3	1,7	0,3	2,4	1,8	0,4	2,6	1,9	0,5
Estados Unidos	2,6	1,7	2,9	1,9	0,2	3,0	2,0	0,3	3,1	2,2	0,5

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

a) Las proyecciones de la fuerza de trabajo se basan en proyecciones demográficas para las personas de 15 o más años, en lugar de personas de 15-64 años, para seguir el modelo de crecimiento en OECD Economic Outlook, N° 91.

b) Sin cambios: la diferencia entre tasa de actividad de las mujeres y la de los hombres se mantiene en los niveles observados en 2010 (este escenario es idéntico al escenario de crecimiento de referencia presentado en OECD Economic Outlook, N° 91, base de datos a largo plazo).

c) Brechas de género se estrechan por 50%: la brecha entre hombres y mujeres en los niveles de participación laboral observada en 2010 se reduce en un 50% para 2030, producto de una tasa de crecimiento de la participación femenina constante en la fuerza laboral.

d) Brechas de género se estrechan por 75%: la brecha entre hombres y mujeres en los niveles de participación laboral observada en 2010 se reduce en un 75% para 2030, producto de una tasa de crecimiento de la participación femenina constante en la fuerza laboral.

e) Convergencia en las tasas de participación: la brecha entre hombres y mujeres en los niveles de participación laboral observada en 2010 desaparece el año 2030, producto de una tasa de crecimiento de la participación femenina constante en la fuerza laboral. Por lo tanto, en este escenario se asume que la tasa de participación femenina llegará a los niveles observados para los hombres en 2030 y la brecha de género ya no existirá.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en OECD Economic Outlook, No. 91 base de datos a largo plazo (Version 6, June 2012), OECD Population and Demography Database y OECD Employment Database.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677419>

Tabla I.A3.2. **Proyección del PIB en dólares PPA de 2005, millones, 2020 y 2030^a (Cont.)**

Actual	Ningún cambio en la tasa de participación laboral (TPFL) ^b						Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 50%, en 2030c			Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 75%, en 2030d			Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 100%, en 2030e		
	2010	2020 (1)	2030 (2)	2020 (3)	2030 (4)	% de ganancia en 2030: (4-2) / (2)	2020 (5)	2030 (6)	% de ganancia en 2030: (6-2) / (2)	2020 (7)	2030 (8)	% de ganancia en 2030: (8-2) / (2)	2020 (9)	2030 (10)	% de ganancia en 2030: (10-2) / (2)
OCDE	1 146 968	1 426 392	1 764 281	1 468 055	1 870 133	6,0	1 487 863	1 923 060	9,0	1 507 081	1 975 986	12,0	1 507 081	1 975 986	12,0
Australia	787 677	1 103 725	1 499 260	1 132 147	1 578 592	5,3	1 145 798	1 618 259	7,9	1 159 114	1 657 925	10,6	1 159 114	1 657 925	10,6
Austria	296 571	366 028	428 998	376 020	453 117	5,6	380 812	465 176	8,4	385 482	477 236	11,2	385 482	477 236	11,2
Bélgica	363 807	464 547	590 432	478 477	626 957	6,2	485 126	645 220	9,3	491 588	663 483	12,4	491 588	663 483	12,4
Canadá	1 205 278	1 475 420	1 813 020	1 500 800	1 876 699	3,5	1 513 162	1 908 538	5,3	1 525 321	1 940 378	7,0	1 525 321	1 940 378	7,0
República Checa	249 088	309 079	398 130	321 287	431 020	8,3	327 025	447 465	12,4	332 555	463 910	16,5	332 555	463 910	16,5
Dinamarca	178 731	201 428	238 668	205 109	247 565	3,7	206 899	252 013	5,6	208 657	256 462	7,5	208 657	256 462	7,5
Estonia	22 248	32 199	41 876	33 027	44 051	5,2	33 426	45 139	7,8	33 817	46 226	10,4	33 817	46 226	10,4
Finlandia	168 784	215 543	270 070	217 852	275 903	2,2	218 988	278 819	3,2	220 112	281 735	4,3	220 112	281 735	4,3
Francia	1 924 322	2 390 455	2 920 002	2 445 586	3 057 422	4,7	2 472 214	3 126 132	7,1	2 498 271	3 194 842	9,4	2 498 271	3 194 842	9,4
Alemania	2 709 921	3 307 827	3 654 202	3 397 560	3 858 410	5,6	3 440 588	3 960 514	8,4	3 482 517	4 062 619	11,2	3 482 517	4 062 619	11,2
Grecia	272 668	304 931	377 598	318 620	413 269	9,4	324 986	431 105	14,2	331 088	448 941	18,9	331 088	448 941	18,9

Tabla I.A3.2. Proyección del PIB en dólares PPA de 2005, millones, 2020 y 2030^a (Cont.)

Actual	Ningún cambio en la tasa de participación laboral (TPFL) ^b				Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 50%, en 2030c		Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 75%, en 2030d		Brecha TPFL masculina y femenina reducida en un 100%, en 2030e			
	2010	2020 (1)	2030 (2)	2020 (3)	2030 (4)	% de ganancia en 2030: (4-2) / (2)	2020 (5)	2030 (6)	% de ganancia en 2030: (6-2) / (2)	2020 (7)	2030 (8)	% de ganancia en 2030: (8-2) / (2)
Hungría	170 098	218 119	284 050	224 622	301 391	6,1	227 733	310 062	9,2	230 760	318 732	12,2
Islandia	10 337	12 002	14 978	12 128	15 298	2,1	12 190	15 459	3,2	12 252	15 619	4,3
Irlanda	161 219	195 733	251 754	201 898	268 185	6,5	204 831	276 400	9,8	207 677	284 615	13,1
Israel *	203 651	273 544	361 112	279 117	376 063	4,1	281 817	383 539	6,2	284 465	391 014	8,3
Italia	1 634 919	1 752 386	2 062 120	1 845 278	2 294 082	11,2	1 887 925	2 410 063	16,9	1 928 532	2 526 043	22,5
Japón	3 962 739	4 334 823	4 850 222	4 530 121	5 312 484	9,5	4 621 099	5 543 614	14,3	4 708 365	5 774 745	19,1
Corea	1 356 587	1 888 264	2 359 168	1 975 076	2 589 371	9,8	2 015 336	2 704 473	14,6	2 053 864	2 819 574	19,5
Luxemburgo	34 817	40 861	45 625	42 251	48 849	7,1	42 909	50 461	10,6	43 547	52 073	14,1
Países Bajos	614 886	745 198	900 762	762 827	944 508	4,9	771 325	966 381	7,3	779 631	988 253	9,7
Nueva Zelanda	110 672	134 014	173 101	137 041	181 098	4,6	138 503	185 096	6,9	139 933	189 095	9,2
Polonia	659 719	869 235	1 065 297	900 243	1 144 181	7,4	914 924	1 183 622	11,1	929 130	1 223 064	14,8
Portugal	229 636	259 102	324 850	265 274	340 670	4,9	268 252	348 580	7,3	271 165	356 490	9,7
República Eslovaca	108 617	147 171	187 537	152 312	201 158	7,3	154 748	207 968	10,9	157 107	214 779	14,5
Eslovenia	51 801	61 496	75 717	63 054	79 647	5,2	63 803	81 612	7,8	64 534	83 577	10,4
España	1 242 300	1 450 797	1 769 654	1 498 142	1 889 635	6,8	1 520 646	1 949 626	10,2	1 542 466	2 009 617	13,6
Suecia	318 671	419 650	515 569	424 468	527 489	2,3	426 836	533 449	3,5	429 176	539 409	4,6
Suiza	300 186	383 625	487 121	393 912	513 984	5,5	398 847	527 415	8,3	403 657	540 847	11,0
Reino Unido	2 027 321	2 456 837	3 043 261	2 519 320	3 199 790	5,1	2 549 347	3 278 055	7,7	2 578 642	3 356 319	10,3
Estados Unidos	13 031 760	16 977 717	21 924 279	17 388 073	23 013 113	5,0	17 585 799	23 557 531	7,4	17 779 013	24 101 948	9,9

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

a) Las proyecciones de la fuerza de trabajo se basan en proyecciones demográficas para las personas de 15 o más años, en lugar de personas de 15-64 años, para seguir el modelo de crecimiento en OECD Economic Outlook, N° 91.

b) Sin cambios: la diferencia entre tasa de actividad de las mujeres y la de los hombres se mantiene en los niveles observados en 2010 (este escenario es idéntico al escenario de crecimiento de referencia presentado en OECD Economic Outlook, N° 91, base de datos de largo plazo).

c) Brechas de género se estrechan por 50%: la brecha entre hombres y mujeres en los niveles de participación laboral observada en 2010 se reduce en un 50% para 2030, producto de una tasa de crecimiento de la participación femenina constante en la fuerza laboral.

d) Brechas de género se estrechan por 75%: la brecha entre hombres y mujeres en los niveles de participación laboral observada en 2010 se reduce en un 75% para 2030, producto de una tasa de crecimiento de la participación femenina constante en la fuerza laboral.

e) Convergencia en las tasas de participación: la brecha entre hombres y mujeres en los niveles de participación laboral observada en 2010 desaparece el año 2030, producto de una tasa de crecimiento de la participación femenina constante en la fuerza laboral. Por lo tanto, en este escenario se asume que la tasa de participación femenina llegará a los niveles observados para los hombres en 2030 y la brecha de género ya no existirá.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en OECD Economic Outlook, No. 91 base de datos a largo plazo (Version 6, June 2012), OECD Population and Demography Database y OECD Employment Database.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677438>

Bibliografía

- Arnold, J., A. Bassanini and S. Scarpetta (2011), "Solow or Lucas? Testing the Speed of Convergence on a Panel of OECD Countries", *Research in Economics*, Vol. 65, pp. 110-123.
- Barro, R.J. and J.W. Lee (1994), "Sources of Economic Growth", *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, Vol. 40, pp. 1-46.
- Barro, R.J. and J.W. Lee (2010), "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010", *NBER Working Paper*, No. 15902, Cambridge, United States.
- Bassanini, A. and S. Scarpetta (2002), "Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean-group Approach", *Economic Letters*, Vol. 74, pp. 399-405.
- Bates, L.M., J. Maselko and S.R. Schuler (2007), "Women's Education and the Timing of Marriage and Childbearing in the Next Generation: Evidence from Rural Bangladesh", *Studies in Family Planning*, Vol. 38, pp. 101-112.
- Behrman, J.R., R. Pollak and P. Taubman (1986), "Do Parents Favor Boys?", *International Economic Review*, Vol. 27, pp. 31-52.
- Bruce, J. and S. Clark (2004), *The Implications of Early Marriage for HIV/AIDS Policy*, Population Council and UNFPA, New York.
- Council of Europe (2005), *Report on Gender Budgeting of the Committee for Equal Opportunities of Women and Men*, Parliamentary Assembly, Document, No. 10764, December, available at <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/Doc05/EDOC10764.htm>.
- Doepke, M., M. Tertilt and A. Voena (2011), "The Economics and Politics of Women's Rights", *NBER Working Paper*, No. 17672, Cambridge, United States.
- European Commission (1997), "Employment, Social Affairs and Inclusion", *A Guide to Gender Impact Assessment*, available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en>.
- Field, E. and A. Ambrus (2008), "Early Marriage, Age of Menarche, and Female Schooling Attainment in Bangladesh", *Journal of Political Economy*, Vol. 116, No. 5, pp. 881-930.
- Hewlett, S.A. and R. Rashid (2011), "Winning the War for Talent in Emerging Markets: Why Women are the Solution", Harvard Business School Publishing, Boston, United States.
- Hsieh, C.T., E. Hurst, C.I. Jones and P.J. Klenow (2012), "The Allocation of Talent and US Economic Growth", unpublished manuscript.
- Hudson, V. (2011), "China's Census: The One-Child Policy's Gender-Ratio Failure", *World Politics Review*
- Briefing, 4 May 2011, available at www.worldpoliticsreview.com/articles/8731/chinas-census-the-onechild-policys-gender-ratio-failure, accessed 15 February 2012.
- IFC (2011), "Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries", Global Partnership for Financial Inclusion and International Finance Corporation, available at www1.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES.
- Jha, P., M. Kesler and R. Kumar (2011), "Trends in Selective Abortions of Girls in India: Analysis of Nationally Representative Birth Histories from 1990 to 2005 and Census Data from 1991 to 2011", *The Lancet*, Vol. 377, No. 9781, pp. 1921-1928.
- Jones, N., C. Harper and C. Watson (2010), "Stemming Girls' Chronic Poverty: Catalysing Development Change by Building Just Social Institutions", Chronic Poverty Research Centre, University of Manchester, United Kingdom.

- Kim, J. (2010), "Women's Career Interruption and Labor Market Return", *Monthly Labour Review*, No. 65, Korea Labour Institute, Korea, pp. 36-50, August.
- Klasen, S. (2002), "Low Schooling for Girls, Slower Growth for All? Cross-Country Evidence on the Effect of Gender Inequality in Education on Economic Development", *World Bank Economic Review*, Vol. 16, No. 3, pp. 345-373, Oxford University Press, United States, December.
- Klasen, S. and C.Wink (2003), "Missing Women: Revisiting the Debate", *Feminist Economics*, Vol. 9, No. 2-3, pp. 263-299.
- Knowles, S., P. Lorgelly and P.D. Owen (2002), "Are Educational Gender Gaps a Brake on Economic Development? Some Cross-Country Empirical Evidence", *Oxford Economic Papers*, Vol. 54, No. 1, pp. 118-149.
- Kornich, S. and F. Furstenberg (2010), "Investing in Children: Changes in Parental Spending on Children, 1972 to 2007", *Working Paper*, United States Studies Center, University of Sydney.
- Lee, K., M.H. Pesaran and R. Smith (1997), "Growth and Convergence in a Multi-country Empirical Stochastic Solow Model", *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 12, pp. 357-392.
- Lloyd, C. and B. Mensch (2008), "Marriage and Childbirth as Factors in Dropping Out from School: An Analysis of DHS Data from Sub-Saharan Africa", *Population Studies*, Vol. 62, No. 1, pp. 1-13.
- Mankiw, G., D. Romer and D. Weil (1992), "A Contribution to the Empirics of Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2, pp. 407-437.
- North, D. (1990), "Institutions", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, No. 1, pp. 97-112.
- OECD (2007a), *Gender and Economic Empowerment of Women*, Africa Partnership Forum Support Unit, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2007b), *Informal Institutions: How Social Norms Help or Hinder Development*, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264039070-en>.
- OECD (2008), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, DOI: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-en.
- OECD (2009), "Promoting Pro-poor Growth: Employment", Document prepared by the DAC Network on Poverty Reduction (POVNET), OECD Publishing, Paris.
- OECD (2010a), "Gender Inequality and the MDGs: What Are the Missing Dimensions?", *OECD Position Paper*, No. 2, OECD Development Center, OECD Publishing, Paris, September.
- OECD (2010b), *Progress in Public Management in the Middle East and North Africa. Case Studies on Policy Reform*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264082076-en>.
- OECD (2011a), "Women's Economic Empowerment", *Issue Paper*, DAC Network on Gender Equality (GENDERNET), OECD Publishing, Paris, April.
- OECD (2011b), *Help Wanted: Providing and Paying for Long-Term Care*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097759-en>.

- OECD (2011c), *Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship 2011*, Report prepared for the Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Paris, 25-26 May 2011, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011d), "Survey on National Gender Frameworks, Gender Public Policies and Leadership", Developed by the MENA-OECD Governance Programme, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011e), "Survey on Gender Analysis and Regulatory Impact Assessments", Survey conducted by the OECD on countries' regulatory management systems, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011f), "Gender Analysis and Regulatory Impact Analysis", Document prepared by the DAC Network on Poverty Reduction (POVNET), OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011g), "Findings from the Gender Equality Module of the 2011 Paris Declaration Monitoring Survey", OECD Publishing, Paris, available at www.oecd.org/dac/gender.
- OECD (2012a), *OECD Demography and Population Database*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012b), *OECD Employment Database*, OECD Publishing, Paris, available at www.oecd.org/employment/database.
- OECD (2012c), *Gender, Institutions and Development Database*, OECD Development Center, OECD Publishing, Paris, available at www.oecd.org/dev/gender.
- OECD (2012d), *OECD Economic Outlook*, No. 91, OECD Publishing, Paris, DOI: http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2012-1-en.
- Schultz, P. (2002), "Why Governments Should Invest More to Educate Girls", *World Development*, Vol. 30, No. 2, pp. 207-225.
- Shin, Y.J., T. Sung T. and E. Choi (2008), "Study on the Burden of Childcare and Education Cost Affecting Fertility", *Policy Report*, No. 2008-17, Ministry of Health, Welfare and Family Affairs, Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Sinha, N. and J. Young (2009), "Long-Term Financial Incentives and Investment in Daughters: Evidence from Conditional Cash Transfers in North India", *Policy Research Working Paper*, No. 4860, World Bank, Washington, DC.
- Stevenson, B. and J. Wolfers (2009), "The Paradox of Declining Female Happiness", *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 1, No. 2, pp. 190-225.
- Swirski, B. (2011), "Adva Center Information on Equality and Social Justice in Israel, Gender Mainstreaming Calls for Gender Breakdowns: Case Study", Israeli Ministry of Industry, Trade and Labour, available at www.adva.org/default.asp?pageid=5.
- Topel, R. (1999), "Labor Markets and Economic Growth", in O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, North-Holland, Amsterdam.
- UNECE (2010), *Developing Gender Statistics: A Practical Tool*, United Nations, Geneva.
- UNESCO (2012), *Education Database*, UNESCO Institute for Statistics, available at <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx>.
- UNFPA (2007), "Sex-Ratio Imbalance in Asia: Trends, Consequences and Policy Responses", 4th Asia Pacific Conference on Sexual and Reproductive Health, UNFPA, New-York.
- UNICEF (2005), *Early Marriage: A Harmful Traditional Practice. A Statistical Exploration*, UNICEF, NewYork.

United Nations (1995), “Beijing Declaration and Platform for Action”, United Nations Fourth World Conference on Women, Beijing, www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/.

United Nations (1997), *Report of the Economic and Social Council for 1997*, United Nations, New York, 18 September, available at www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm.

Veenhoven, R. (2011), “Social Development and Happiness in Nations 1990-2010”, Presentation at Conference *Taking Stock: Measuring Social Development*, International Institute of Social Studies, 14-15 December.

Veenhoven, R. (2012), *World Database of Happiness*, Erasmus Universiteit Rotterdam, Netherlands.

World Bank (2011), *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, World Bank, Washington, DC.

Wikigender, “Gender Equality”, http://wikigender.org/index.php/Gender_Equality.

PARTE II

La igualdad de género en la educación

En muchos países en desarrollo las niñas son mucho menos propensas que los niños a ingresar en la educación secundaria, mientras que en muchos países de la OCDE el nivel educacional de las mujeres está ahora por lo menos a la par con el nivel de los hombres. Sin embargo, las niñas siguen siendo mucho menos propensas que los niños a elegir estudiar carreras científicas y tecnológicas. Esta sección analiza las brechas de género en los índices de inscripción escolar, los logros educacionales y las políticas que abordan dichas deficiencias, incluyendo el papel de la ayuda (pública) en el mejoramiento de la igualdad de género en la educación en los países en desarrollo. Se examinan las diferencias de género en el rendimiento y las actitudes hacia la lectura y las matemáticas. También se analizan las razones por las que a las mujeres les resulta más difícil en muchos países en desarrollo encontrar un trabajo al salir de la escuela, a pesar de sus buenos resultados educacionales. En esta sección se examina el hecho de que las mujeres todavía prefieren estudiar humanidades en lugar de ciencias, y se pregunta ¿qué se puede hacer para luchar contra los estereotipos persistentes? Por último, se analiza la brecha de género en los conocimientos financieros, y la manera de garantizar que las mujeres estén tan bien equipadas como los hombres para enfrentar los desafíos de la planificación financiera de largo plazo.

PARTE II

Capítulo 4

Mantener a las niñas y los niños en la escuela

Principales conclusiones

- La inscripción en la educación primaria es casi universal en muchos países y la mayoría de los países del mundo han cerrado la brecha de género. Las excepciones son los principales países de Asia Meridional y África Subsahariana.
- La inscripción en la educación secundaria varía considerablemente entre los países. En el África Oriental, Central y Occidental y en el sur de Asia, las adolescentes tienen menos probabilidades de permanecer en la escuela que los niños. En cambio, los niños son más propensos a abandonar la educación secundaria que las niñas, sobre todo en países de altos ingresos.
- Entre los países OCDE, las tasas de escolaridad en la educación secundaria superior revelan que las mujeres jóvenes en Islandia, Corea y España hicieron los mayores avances en comparación con sus pares masculinos. Las mujeres jóvenes portuguesas disfrutaban de la mayor ventaja comparativa.

¿Quién está en la escuela?

Las tasas de inscripción

A medida que muchos países exigen que la escolaridad se establezca desde los seis años en adelante, la inscripción escolar primaria es casi universal en la mayoría de las regiones del mundo. En el oeste de África, sin embargo, la tasa de matrícula primaria es de apenas el 70% y en África Meridional, Oriental y Central está solamente un poco por encima del 80%. Por otra parte, los promedios regionales enmascaran la desigualdad entre las regiones. En África Oriental y Central, por ejemplo, Eritrea y Djibouti tienen tasas de inscripción del 34% y 44%, respectivamente, en comparación con el 98% en Burundi y Madagascar.

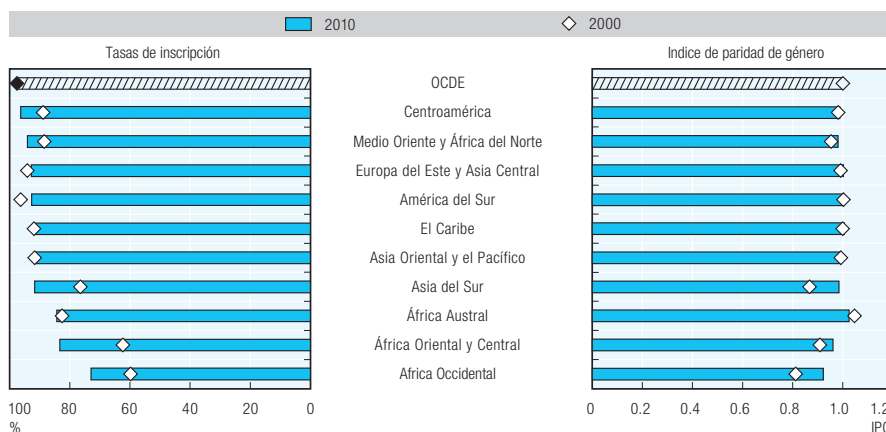
De los 154 países, cuyos datos netos ajustados para la inscripción educación primaria estaban disponibles en 2010, unos 112 países han alcanzado la “paridad de género” - es decir, hay tantas niñas como niños en las escuelas primarias*. Sin embargo, el Gráfico 4.1 muestra que, a pesar de un marcado progreso en África Occidental, Central, Oriental y Asia del Sur, las brechas de género persisten en la participación en la educación primaria.

Los diez países con mayor desigualdad de género en la educación primaria se encuentran todos en estas regiones: Benin, la República Centroafricana, Níger, Pakistán y Yemen encabezan la lista.

Las tasas de inscripción en la educación secundaria, tanto para niños como para niñas, son más bajas que en la educación primaria y varían significativamente entre las regiones más o menos desarrolladas en términos económicos. La escolaridad obligatoria hasta la edad de 15-16 años significa que casi todos los niños de ese rango de edad asisten a centros de educación secundaria en los países de la OCDE. En África Occidental, Central y Oriental, sin embargo, solo cuatro de cada diez niños están inscritos en la enseñanza secundaria.

* De acuerdo con la definición utilizada por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU, los países han logrado paridad de género cuando el Índice de Paridad de Género (IPG) se encuentra entre 0,97 y 1,03.

Gráfico 4.1. Las brechas de género en la educación primaria todavía persisten en algunas regiones geográficas
Promedio neto ajustado de las tasas de inscripción primaria y índice de paridad de género^b (IPG) por región mundial^c, 2000 y 2010



a) Tasa bruta de matrícula (GER): total de alumnos matriculados en un determinado nivel de educación, independientemente de su edad, expresado como porcentaje de la población en edad escolar oficial en el mismo nivel de educación en un año escolar dado. GER puede superar el 100% debido a la incorporación de alumnos / estudiantes sobre la edad y bajo la edad debido a la presencia de participantes tempranos o tardíos y repetición de grado.

b) Índice de paridad de género (IPG): proporción de mujeres a los valores masculinos de un indicador determinado.

c) La agrupación de países se define en el Anexo II.A1. Las regiones están en orden descendente de tasas de matrícula de 2010.

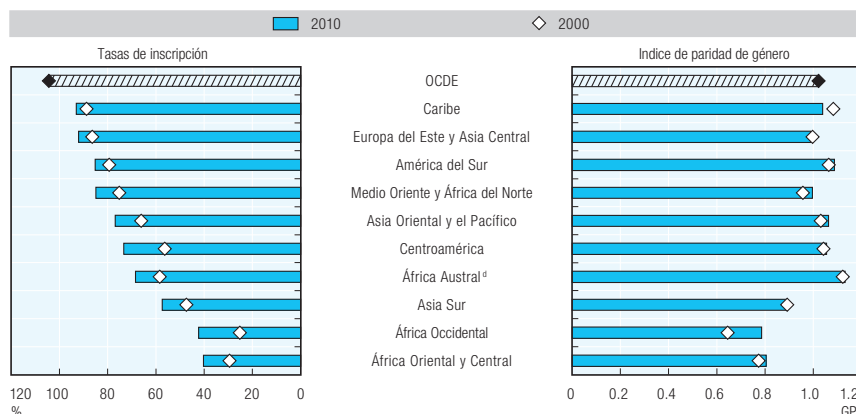
Fuente: UNESCO Education Database 2012, UNESCO Institute for Statistics, <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675386>

A pesar de los avances logrados en la última década para reducir las disparidades de género en la inscripción secundaria, las niñas son mucho menos propensas que los niños a inscribirse en África Occidental, Central, Oriental y Asia del Sur (Gráfico 4.2). Las niñas se encuentran en desventaja en regiones con bajas tasas de escolarización total, mientras que en las regiones con tasas más altas –tales como América del Sur, América Central y el sur de África– es al revés. Como las expectativas educativas de las niñas aumenten a una ritmo más rápido que las de los varones, también lo hace su rendimiento académico. Una vez que han tenido acceso a la educación superior, las mujeres superan a los hombres en términos de calificaciones, evaluaciones y obtención de título (UNESCO, 2012A).

Gráfico 4.2. En la educación secundaria las niñas están en desventaja en regiones con bajas tasas de inscripción globales

Promedio de tasas brutas de inscripción en secundaria a e índice de paridad de género^b (2010 y 2000) por región mundial^c



a) Tasa bruta de matrícula (GER): total de alumnos matriculados en un determinado nivel de educación, independientemente de su edad, expresado como porcentaje de la población en edad escolar oficial en el mismo nivel de educación en un año escolar dado. GER puede superar el 100% debido a la incorporación de alumnos / estudiantes sobre la edad y bajo la edad debido a la presencia de participantes tempranos o tardíos y repetición de grado.

b) Índice de paridad de género (IPG): proporción de mujeres a los valores masculinos de un indicador determinado.

c) La agrupación de países se define en el Anexo II.A1. Las regiones están en orden descendente de tasas de matrícula de 2010.

d) El valor GPI muy alto en el sur de África se debe a Lesotho (1,38) y Namibia (1,18), donde la tasa bruta de matriculación en la enseñanza secundaria en 2010 fue baja para ambos sexos. En Lesotho, las tasas netas de varones y féminas en secundaria fueron de 39% y 54%, respectivamente.

Fuente: UNESCO Education Database 2012, UNESCO Institute for Statistics, <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675405>

Nivel educacional y aprendizaje

Muchos países en desarrollo han tenido éxito en elevar los índices de inscripción, pero no está claro en qué medida ha mejorado el aprendizaje como una consecuencia. La evidencia sugiere que los programas que aumentaron la participación escolar, como “tratamientos antiparasitarios” (Miguel y Kremer, 2004) o el suministro de comidas escolares (Vermeersh y Kremer, 2005) y libros escolares (Glewwe et al., 2009) no mejoran los puntajes. De hecho, si una mayor participación no está acompañada de una mejora en la calidad de la educación y una mayor atención a los niños con los antecedentes académicos más débiles, entonces las escuelas sobrepobladas o los efectos negativos de los pares podrían incluso disminuir las puntuaciones de las pruebas. Evidencia desde el Consorcio del África Meridional y Oriental para el Monitoreo de la Calidad de la Educación (SACMEQ, por sus siglas en inglés), de 15 países de África Meridional

y Oriental, indica que aunque muchos países redujeron la brecha de género en la inscripción entre 2000 y 2007, se mantuvieron estables con respecto al aprendizaje. La mejoría se observó solo en las zonas urbanas y entre los grupos sociales del nivel económico más alto (Saito, 2011).

Sy (2011) encontró que, para los países francófonos del África, los factores de calidad que afectan al logro de las niñas incluyen las maestras, la ubicación de la escuela, el tamaño de las clases y el ausentismo docente. Idioma, origen étnico y antecedentes familiares socioeconómicos tienden a agravar la desigualdad de género en el aprendizaje, mientras que el habla de la lengua de enseñanza en el hogar tiene un efecto positivo en el rendimiento de los alumnos (Ouane y Glanz, 2010).

Al parecer, en cuanto a las tasas de logro en la educación secundaria superior por género, las de las mujeres jóvenes de los países de la OCDE suelen ser por lo menos tan buenas como las de los hombres jóvenes, excepto en Turquía. Se obtienen tres grupos de países de la comparación con respecto a los logros en la enseñanza secundaria superior de los hombres más jóvenes (25-34 años) y mayores (45-54 años) y las mujeres (ver Gráfico 4.3):

- “Los países de ventaja masculina a largo plazo”: tanto las mujeres jóvenes como mayores tienen menos probabilidades que los hombres de la misma edad de completar al menos la educación secundaria superior.
- “Los países de ventaja femenina reciente”: a diferencia de las mujeres mayores, las mujeres más jóvenes tienen más probabilidades que los hombres más jóvenes de completar al menos la educación secundaria superior.
- “Los países de ventaja femenina a largo plazo”: tanto las mujeres jóvenes como mayores son más propensas que los hombres a completar al menos la educación secundaria superior.

Entre los países en los que una menor proporción de mujeres, de las edades 45-54, que de hombres de la misma edad tienen al menos educación secundaria superior (los dos primeros grupos de la Gráfico 4.3), los avances en el cierre de la brecha de género fueron particularmente pronunciados en Australia, Islandia, Corea, México y España (véase el recuadro 1.1 en Corea). En 2009, la proporción de mujeres con al menos educación secundaria superior era considerablemente más alta que la de los hombres en Brasil, Grecia, Islandia, Italia, Portugal y España.

Abordando las brechas de género en la educación

Las brechas de género existentes en los resultados educativos están relacionadas con una mezcla de factores económicos y socioculturales, tales como los costos y beneficios de la educación, las normas sociales y los roles de género, las instituciones discriminatorias y la seguridad personal. Estos factores están relacionados entre sí, lo que a menudo hace que sea difícil distinguir entre causas y efectos y / o proporcionar respuestas inmediatas mediante políticas focalizadas.

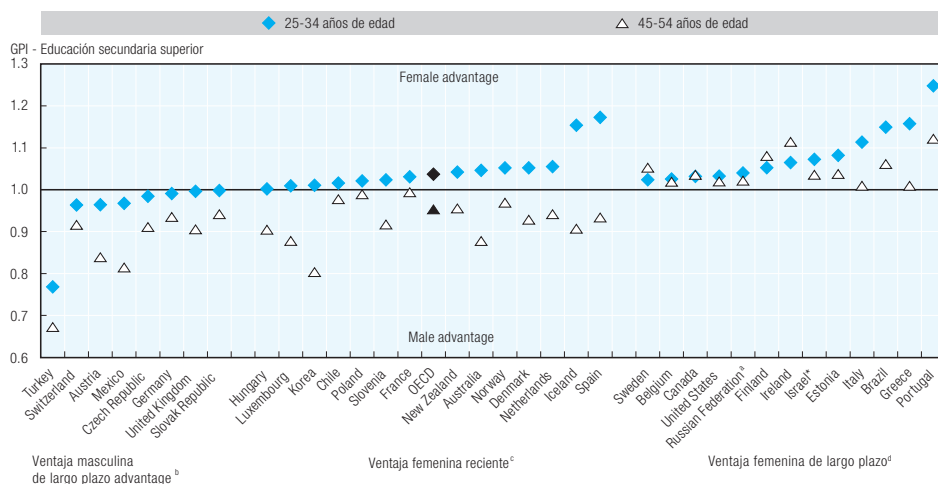
Los gastos de escolaridad son tanto directos –cuotas escolares, libros, uniformes y transporte– como indirectos, el costo de oportunidad de tener hijos en educación en lugar de dedicados a la actividad económica. Mientras que los costos directos son los mismos para los niños y las niñas, los costos indirectos varían según los roles de género predominantes.

Los costos de oportunidad de la escolaridad incluyen los ingresos no percibidos del trabajo infantil en el mercado laboral o en el negocio familiar (por ejemplo, ver el programa Understanding Children's Work [www.ucw-project.org] sobre las tareas del hogar y el trabajo infantil). Además de los ingresos no percibidos, los costos de oportunidad de escolaridad de las niñas incluyen el cuidado de sus hermanos menores y las actividades domésticas no remuneradas, que pueden tener un impacto sobre la educación. Por ejemplo, con frecuencia es deber de las mujeres y las niñas buscar agua, una tarea que, en función de las distancias en las zonas rurales y los tiempos de espera, puede tomar hasta cuatro o cinco horas al día. Un acceso más fácil al agua, por lo tanto, tendría un efecto beneficioso sustancial en la inscripción escolar de las niñas.

En las últimas décadas, muchos países han abolido las cuotas de matrícula para la educación primaria. Pero otros costos educativos aún pueden ser obstáculos a la participación. Padres kenianos, por ejemplo, históricamente han tenido que comprar uniformes escolares que cuestan alrededor de US \$6, lo que representa una proporción sustancial de la renta per cápita de USD \$34 (Glewwe y Kremer, 2006). Intervenciones diseñadas para reducir los gastos de matrícula y de uniformes escolares pueden aumentar la tasa de inscripción de los niños de familias pobres. Otras intervenciones en la misma línea son los programas de comidas escolares, modelos de educación flexibles para los niños trabajadores, las intervenciones escolares para la desnutrición y la salud, subsidios económicos, becas y transferencias monetarias condicionadas (Recuadro 4.1).

Gráfico 4.3. En la mayoría de los países de la OCDE, las mujeres jóvenes tienen más probabilidades de haber completado la educación secundaria superior que los hombres jóvenes

Índice de Paridad de Géneros (GPI) para el porcentaje de la población con al menos educación secundaria superior, por edad, 2009



Nota: Los países aparecen en orden creciente de valor GPI para 25-34 años de edad en cada uno de los tres grupos: ventaja masculina a largo plazo; ventaja femenina reciente y ventaja femenina a largo plazo.

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

a) Índice de paridad de género (GPI): La proporción de valores mujer-a-hombre (Ratio of female-to-male values) de un determinado indicador.

b) Ventaja masculina a largo plazo: GPI menor a 1 para los de 25-34 años tanto como de 45-54 años de edad.

c) La ventaja femenina reciente: GPI mayor a 1 para las de 25-34 años de edad y menor de 1 para las de 45-54 años de edad.

d) A largo plazo ventaja femenina: GPI mayor a 1 para ambos grupos, de 25-34 y de 45-54 años de edad.

Source: OECD (2011), Education at a Glance – OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675424>

Recuadro 4.1. Transferencias en efectivo condicionales e incondicionales

Además de las políticas generales de educación, se han introducido las transferencias en efectivo condicionadas (TEC) para incrementar el capital humano a través de mayores tasas de participación escolar. El éxito de las transferencias monetarias en América Latina para lograr un nivel cada vez mayor de participación educativa suele atribuirse a la condicionalidad, porque se entrega el efectivo a los hogares solo si cumplen ciertos requisitos de comportamiento (Behrman et al., 2011).

Las TEC incentivan el lado de demanda (estudiantes y padres) de la ecuación con el fin de superar la falta de motivación y estimular la participación en la educación. Al mismo tiempo, están respaldadas por una prestación de servicios a la población objetivo. Sin embargo, cuando una baja en la asistencia escolar no se relaciona principalmente a la baja motivación de los padres y estudiantes, sino que se basa en las restricciones de la oferta (la falta de servicios básicos en muchos países que se encuentran en el proceso de desarrollarse), la condicionalidad no puede ser una herramienta eficaz para impulsar la asistencia escolar.

También hay diferencias entre países en la medida en que la condicionalidad se aplica. El programa brasileño “Bolsa Familia” (Subsidio Familiar) provee beneficios a los hogares de bajos ingresos –cuyo ingreso per cápita mensual es inferior a la mitad del salario mínimo nacional– y con niños en edad escolar (6 a 15 años). En el caso del programa *Bolsa Familia*, los pagos están condicionados al cumplimiento de los criterios de educación (por ejemplo, la asistencia) y entrega de servicios de salud a sus hijos por sus familias. Para el año 2010, el programa, lanzado en 2003, había llegado a 13 millones de familias beneficiarias (más de 17 millones de niños y adolescentes en edad escolar). Los montos de las transferencias llegan hasta un máximo de USD 112 por mes a las familias, con la exigencia de que sus hijos asistan a la escuela (al menos el 85% de los días escolares) y que los miembros de la familia utilicen los servicios de salud. La aplicación de los criterios de elegibilidad en Brasil es “blanda”: en caso de incumplimiento, no se retira el subsidio. En cambio, personal de servicios sociales visita a las familias para evaluar las distintas situaciones (Hanlon et al., 2010).

Antes del inicio de *Bolsa Familia*, la tasa neta de inscripción secundaria en 2000 fue del 71% para las niñas y el 66% para los niños, en comparación con el 86% y el 78% en 2008 (UNESCO, 2011a). Soares et al. (2010) afirman que *Bolsa Familia* aumentó la probabilidad de que una niña de 15 años de edad permanezca en la escuela en 19 puntos porcentuales. Los mayores aumentos se produjeron en la históricamente desfavorecida Región Noreste de Brasil, donde la inscripción escolar aumentó en 11,7 puntos porcentuales. Las evaluaciones del programa muestran que los efectos en edad escolar primaria son limitados y principalmente impactó en la participación de los niños mayores.

Recuadro 4.1. Transferencias en efectivo condicionales e incondicionales (cont.)

Algunas TEC son explícitamente para cuestiones de género. El plan mexicano “Oportunidades”, por ejemplo, paga mayores transferencias en efectivo para las niñas que para los niños, y la diferencia en las tasas de apoyo aumenta a medida que los alumnos avanzan en los niveles educacionales, a fin de contener las relativamente altas tasas de deserción de las niñas después de la escuela primaria en las zonas rurales. A dos años de su implementación, Oportunidades ha contribuido a un aumento de un punto porcentual en las tasas de 9,3 de inscripción femenina en la escuela secundaria (a partir de una base de 67%).

Otro ejemplo es el programa Transferencia Condicional para la Educación (TCE) para las familias pobres en Turquía, que se implementó en 2003. En la mayoría de los TEC, el TCE se dirige a las madres y transfiere dinero a sus cuentas bancarias (www.unicef.org/turkey/sy11/ge45.html). El TCE también canaliza mayores cantidades de ayuda a las niñas que a los niños en la escuela primaria y secundaria, con pagos que también varían según la edad y el número de niños en el hogar. El TCE no afectó significativamente la inscripción en la escuela primaria, pero tuvo un efecto notable en la inscripción de la educación secundaria y en la asistencia, sujeta a variaciones regionales (Adato y Hoddinott, 2007; ADB, 2008).

El South African Child Support Grant (CSG) es un programa de beneficios dependiente de los ingresos (*means-tested*) de las personas. Con los años, se ha producido una ampliación gradual de la edad de participantes: a partir de 2012, los niños hasta la edad de 18 años son elegibles para el subsidio y actualmente el 60% de los niños lo reciben. El monto actual es de USD \$240 (aprox. USD \$34 por mes), y en 2010, 9,4 millones de niños se beneficiaron de la CSG. Hasta hace poco consistía en una transferencia en efectivo sin condiciones. Desde 2011, sin embargo, la recepción de la CSG está condicionada a la comprobación de la asistencia regular a la escuela dos veces al año (Lund, 2011). La CSG puede proporcionar dinero adicional para los uniformes de los niños o para las comidas escolares, lo que ayuda a aumentar las tasas de participación escolar. Sin embargo, sus efectos han sido más visibles en la participación femenina en la fuerza laboral y en la nutrición de los niños.

La eficacia de la condicionalidad que se ha introducido recientemente en el África del Sur es discutible. Las tasas de inscripción, tanto de las niñas como de los niños, en la enseñanza primaria y secundaria son relativamente altas, mientras que los problemas restantes de asistencia a la escuela se deben más a deficiencias en los servicios de educación en las zonas rurales que a la motivación de los estudiantes o de sus padres. En este contexto, la condicionalidad exige una capa burocrática adicional, y dado que las bases de datos correspondientes y la infraestructura para el seguimiento y la aplicación de la condicionalidad no están implementadas, la exigencia de los requisitos de asistencia escolar sigue siendo “blanda”. No está claro que la introducción de la condicionalidad en estas circunstancias sea eficaz. Sin embargo, sirve como una señal de políticas que confirma la importancia de la educación y puede proporcionar cierta tranquilidad a los donantes y los contribuyentes.

Las políticas dirigidas a la reducción de los costos directos e indirectos de la educación tienden a beneficiar más a las niñas que a los niños. Esto se debe a que, en las familias pobres, más niñas que niños están en los márgenes de la escolaridad y la reducción de costos de la educación puede inclinar la balanza hacia la escolarización. En consecuencia, los países que han introducido la educación primaria gratuita han visto una reducción de la brecha de género en la inscripción escolar.

La mayoría de los países del mundo cuenta con políticas de alimentación escolar, aunque en donde se da la mayor necesidad –en los países africanos y la India– la cobertura es la más baja (PMA, 2009). Aunque los programas de alimentación escolar no están específicamente dirigidos a las muchachas, animan, no obstante, a los hogares más pobres a enviar a sus hijas a la escuela. En la India, por ejemplo, la introducción de la alimentación escolar ha contribuido a un aumento en el número de años que las niñas, aunque no los niños, asistieron a la escuela primaria (Drèze y Kingdon, 2001), mientras que en Etiopía las niñas han cambiado la agricultura por las tareas domésticas, con el fin de conciliar la escuela con su participación en el trabajo no remunerado (Haile et al., 2011).

Un programa aleatorio de desparasitación realizado en la escuela también ha resultado ser beneficioso. A medida que el programa reduce la incidencia de la enfermedad y permite a los padres enviar a sus hijos a la escuela, se asocia con un mayor porcentaje de participación escolar, especialmente entre las niñas y los niños más pequeños (Edward y Kremer, 2000).

Los beneficios de la educación también pueden ser diferentes para los niños y las niñas. La rentabilidad de la educación implica beneficios económicos individuales (mejor empleo y aumento de salario) y la mejora de los resultados sociales (mejor salud, una mayor cohesión social). Los padres con recursos financieros limitados podrían preferir invertir en la educación de los niños en vez de las niñas para asegurar que estos tengan las habilidades necesarias para conseguir un trabajo digno y una esposa. Aunque un número creciente de estudios sugiere que la educación de las madres tiene fuertes retornos sociales –baja mortalidad infantil y materna, los niños más propensos a asistir a la escuela, y una reducción de la desigualdad de género entre los hermanos– los padres, por lo general, no toman en cuenta el efecto que la educación de sus hijas podría tener en las generaciones futuras. En contextos más pobres, los padres son más propensos a pensar en los beneficios inmediatos del matrimonio, tales como una mayor riqueza familiar o las nueras que cuidarán a los

suegros en su vejez. Para determinar cuánto invertir en la educación de sus hijos, los padres no suelen ponderar los beneficios sociales más amplios que están detrás de la inversión pública en educación.

Deserción y permanencia escolar

Las tasas de asistencia irregular, bajo rendimiento escolar y deserción entre los adolescentes –especialmente de los varones– son una creciente preocupación para muchos países de la OCDE. En dichos países, un promedio del 73% de las niñas terminan su educación secundaria superior a tiempo, comparado con solo el 63% para los niños, con una brecha de género en esta cifra superior al 15% en Israel y Noruega (OCDE, 2011a). Las diferencias de género en los niveles de finalización de estudios están en gran parte relacionadas con el desempeño escolar y con las diferencias en el entorno socioeconómico: los niños abandonan porque les va peor que a las niñas a lo largo de la escolaridad, con los hijos de familias de bajos ingresos especialmente afectados (Falch et al, 2010.). En los países de la OCDE, niños y niñas de estratos socioeconómicos o grupos sociales vulnerables tienen el doble de probabilidades de tener un rendimiento bajo y están en mayor riesgo de abandonar los estudios (OCDE, 2012A). En algunos países del Medio Oriente y Norte de África, la deserción escolar entre los niños se debe al hecho de que gozan de mayores oportunidades que las niñas en el mercado laboral. En Abu Dhabi, por ejemplo, los niños carecen de la motivación para continuar su educación ya que tienen prácticamente asegurada una carrera en la policía, las fuerzas armadas o en empresas familiares (OCDE, 2012b). Las políticas para prevenir la deserción escolar y apoyar el regreso a la educación incluyen una amplia gama de medidas, como educación infantil de alta calidad, apoyo individual a la medida para los estudiantes cuando sea necesario, y oportunidades de educación y de formación técnica que sean atractivas para los varones (Consejo de la Unión Europea, 2011; OCDE, 2011a).

Los responsables de elaborar políticas deben seguir preocupándose de la desigualdad en el acceso a la educación primaria y secundaria, y cuando sea necesario, adaptar las políticas regionales y locales a las necesidades de todos los estudiantes, incluyendo aquellos que viven en zonas rurales remotas. Una inversión adicional en la educación podría ser más eficiente si se hace en conjunto con la inversión en una amplia gama de otros servicios que aborden temas de salud y atención médica. Las políticas destinadas a mejorar la calidad de la educación, la lucha contra la infraestructura escolar deficiente, la escasez

y el ausentismo de los maestros juegan un papel importante en el aumento del rendimiento educacional y de las tasas de inscripción. Calidad y equidad en la escuela no se trata de un problema limitado a los países en desarrollo: en países de la OCDE, casi uno de cada cinco estudiantes no logra alcanzar los niveles básicos de habilidades académicas, mientras que los estudiantes de grupos socioeconómicos desfavorecidos tienen el doble de probabilidades de tener un rendimiento bajo (OCDE, 2012A). Los países tienen que garantizar que la educación, particularmente la educación vocacional, esté adaptada a las necesidades del mercado laboral y que los estudiantes no tengan incentivos para abandonar los estudios antes de tiempo.

Una política de mayor concienciación de las familias y los niños sobre los beneficios de la educación puede ser exitosa y rentable para aumentar la asistencia escolar y frenar las tasas de abandono con bajo coste para el erario. Una evaluación aleatoria de Madagascar mostró que el suministro de información sobre la rentabilidad de la educación para los adolescentes que terminan la escuela primaria aumentó la asistencia en 3,5 puntos porcentuales (Nguyen, 2008). Del mismo modo, Handa (2002) demostró que las campañas de alfabetización de adultos son casi diez veces más rentables que las transferencias en efectivo, para aumentar las tasas de inscripción escolar.

Conseguir que las niñas vayan a la escuela y que mejoren sus resultados educacionales requiere de políticas para enfrentar causas profundas de la desigualdad de género en la educación, tales como las normas sociales, las instituciones discriminatorias (ver Capítulo 2) y la violencia contra las mujeres (UNESCO, 2011a). Un ambiente escolar “favorable a las niñas” puede ayudar a que las niñas vayan a la escuela y puede reducir los obstáculos a su progreso en el sistema educativo (Ibíd.). La evidencia de África, Asia y el Oriente Medio sugiere que el acoso sexual y otras formas de violencia basada en el género pueden afectar a la inscripción escolar de las niñas o conducir a un aumento en las tasas de deserción escolar (Morrison et al., 2007). Un viaje seguro hacia y desde la escuela, la instalación de baños femeninos, y un equilibrio entre maestros y maestras, son percibidos como importantes para facilitar la inscripción de las niñas.

Para crear conciencia sobre la violencia contra las mujeres, las organizaciones no gubernamentales de todo el mundo han utilizado instrumentos como las campañas de los medios de comunicación y la educación basada en la comunidad. La lección más importante aprendida de estas experiencias es que los programas deben enfocarse en cambiar las actitudes y comportamien-

tos de los varones. Una serie de programas que promueven la no violencia entre los hombres y los niños en los países en desarrollo –como el “Programa H” en Brasil, “ReproSalud” en el Perú, y “Los hombres como aliados” en África del Sur– han mostrado resultados prometedores (Guedes, 2004; Pulerwitz et al., 2004). La violencia contra las mujeres y las normas de género relacionadas con la sexualidad ponen a las niñas y los niños en mayor riesgo de infección por el VIH. Medidas adecuadas en las escuelas y comunidades para crear conciencia sobre el riesgo de infección por el VIH son cruciales.

Otra práctica que también ha demostrado tener un impacto positivo en la asistencia de las niñas es la contratación de más personal docente femenino. La evaluación de un programa aleatorio en la India, por ejemplo, ha descubierto que la contratación de maestras adicionales aumentó la asistencia de las niñas en un 50% (Glewwe y Kremer, 2006).

Mensajes principales de políticas

Las diferencias de género en la participación educativa están relacionadas con una mezcla de factores económicos y socioculturales. Reducir dichas brechas requiere un enfoque de políticas amplio y multifacético que, en los países en desarrollo, podría incluir:

- Reducir los costos directos e indirectos de la educación mediante la reducción o eliminación de las matrículas escolares y el suministro de útiles escolares, uniformes y comidas gratis.
- Debe tomarse en cuenta la infraestructura local y la capacidad institucional a la hora de decidir sobre las condiciones de las transferencias TEC, porque tanto la calidad y disponibilidad de la educación como los servicios auxiliares pueden ser desiguales entre las zonas urbanas y las rurales remotas.
- La reducción de las tasas de deserción y el fomento del retorno a la educación a través de campañas de sensibilización sobre los beneficios de la educación con perspectiva de género, la mejora de la calidad de las escuelas, la contratación de más maestras, y la realización de planes de estudio más adaptados al mercado laboral.

PARTE II

Capítulo 5

La ayuda en favor de la igualdad de género en la educación

Principales conclusiones

- La ayuda a los miembros del CAD en apoyo a la igualdad de género asciende a alrededor de US \$ 25 mil millones en 2010, un 0,32% del INB de los países miembros del CAD. La cifra es del 31% del total bilateral de la ayuda asignable por sector.
- El sector educativo tiene el enfoque de igualdad de género más alto, lo que refleja los objetivos de igualdad de género de los donantes y los principales compromisos internacionales como los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- El enfoque de igualdad de género en la ayuda a la educación es desigual entre las regiones y es significativamente más bajo en algunas regiones con disparidad de género relativamente alta con respecto a las tasas de inscripción, especialmente en África Subsahariana.

Los flujos totales de ayuda del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) OCDE de los países donantes alcanzaron un máximo histórico de USD \$129 millones en 2010, un aumento del 6,3% respecto a 2009. La cifra representa el 0,32% del ingreso nacional bruto combinado (INB) de los países miembros del CAD. Del flujo total de la ayuda de donantes del CAD en 2009-10, USD \$25,3 millones fueron reportados como dirigidos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el 31% de ayuda bilateral asignable por sector examinada en la relación al marcador para políticas de igualdad de género del CAD (Recuadro 5.1).

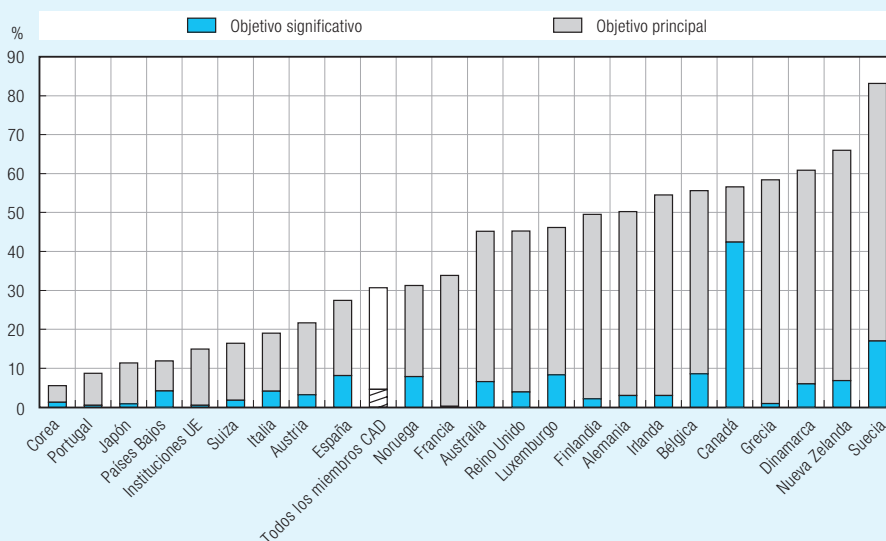
Recuadro 5.1. El marcador de género

Como parte del informe anual sobre sus actividades de ayuda al Sistema de Notificación de los Países Acreedores (CRS) del CAD, los miembros del CAD deben indicar, caso por caso, si cada actividad de ayuda incluye la igualdad de género como uno de sus objetivos de políticas. Para calificar como “enfocada en la igualdad de género”, una actividad debe explícitamente promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Una actividad puede apuntar a la igualdad de género como su “principal” objetivo o como un objetivo “significativo”. Un puntaje de objetivo “principal” (2) se asigna si la igualdad de género es un objetivo explícito de la actividad y fundamental para su diseño. En otras palabras, la actividad no se llevaría a cabo sin ese objetivo. Un puntaje de objetivo “significativo” (1) se atribuye si la igualdad de género es un aspecto importante, pero secundario–, es decir, no es la razón principal para llevar a cabo la actividad. Un puntaje de objetivo “no dirigido” (0) se da cuando, después de haber sido examinado frente al marcador de las políticas de igualdad de género, se encuentra que una actividad no está dirigida específicamente a la igualdad de género. Las actividades a las que se asigna un puntaje “principal” no necesariamente deben ser consideradas como mejores que las actividades que obtienen un puntaje “significativo”. Esto es porque las actividades de ayuda de los donantes que han incorporado la igualdad de género (*gender mainstreaming*) en sus procesos de elaboración de políticas –y por lo tanto, han integrado esta perspectiva de género en sus proyectos a través de una amplia gama de sectores– son más propensas a recibir un puntaje de objetivo “importante”.

Recuadro 5.1. El marcador de género (cont.)

Una alta proporción de la ayuda del CAD de la OCDE se dirige a igualdad de género como un objetivo significativo

Enfoque de igualdad de género de los programas de ayuda de donantes, porcentaje anual promedio de compromisos de ayuda de los miembros del CAD durante 2009-10, precios de 2010



Nota: Los países se organizan de izquierda a derecha en orden ascendente según el porcentaje de ayuda centrada en igualdad de género (objetivos principales y significativos combinados). Los Estados Unidos no revisaron todas sus actividades de ayuda contra el marcador de igualdad de género (21% de cobertura en 2009), por lo que el porcentaje de la ayuda que se dirige a la igualdad de género objetivos no se puede evaluar. Por lo tanto, Estados Unidos se excluye.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675481>

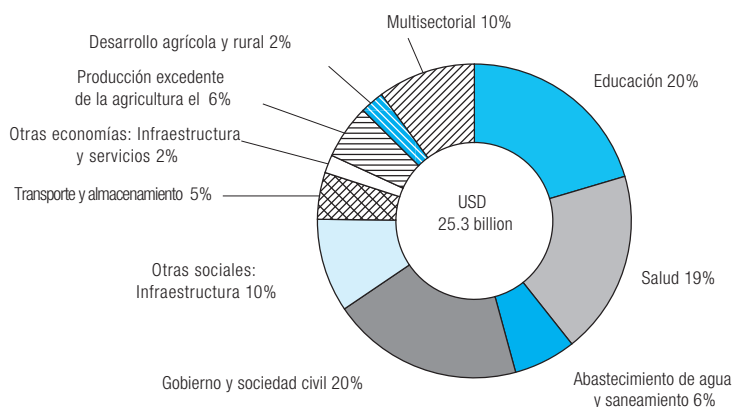
El donante con la mayor proporción global de ayuda enfocada en la igualdad de género es Suecia. Su priorización de la igualdad de género es un esfuerzo de “todo el gobierno” (*whole-of-government approach*), evidenciado por un aumento en diez veces de los gastos en materia de igualdad de género en todos los niveles de gobierno entre 2007 y 2010. Como es una de las tres prioridades temáticas dentro de la cooperación para el desarrollo, el enfoque principal de Suecia en esta materia ha sido incorporar sistemáticamente la igualdad de género en todos los programas. Las directrices de políticas exigen que un análisis específico al contexto, así como claras perspectivas de igualdad de género, guíen el diseño de todos los programas y medidas operacionales.

Los compromisos internacionales guían la asignación de la ayuda de los donantes CAD dirigida a la igualdad de género

Los datos sobre la distribución de la ayuda dirigida a la igualdad de género indican que las decisiones de asignación tomadas por los donantes del CAD están influidas por los compromisos internacionales, tales como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). La meta ODM3 –fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres– tiene por objeto eliminar la disparidad de género en la educación primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005 y, en todos los niveles de la educación, para el año 2015. Los datos de los indicadores de la igualdad de género revelan que, para el periodo 2009-10, el sector educativo recibió uno de los mayores porcentajes de ayuda dirigida a la igualdad de género (20%), aproximadamente USD \$5,3 millones (Gráfico 5.1). Fue equivalente a la asignación al gobierno y la sociedad civil y algo superior a la del sector de la salud (19%).

Los datos muestran que la educación es el sector que dirigió la mayor parte de su ayuda –60%– a lograr la igualdad de género en 2009-10 (Figura 5.2). Fue seguido por el sector de la salud, con un 51%, lo que refleja el esfuerzo de

Gráfico 5.1 Distribución sectorial de la ayuda dirigida a la igualdad de género, promedio anual de 2009-10, compromisos de ayuda de los miembros del CAD, precios de 2010



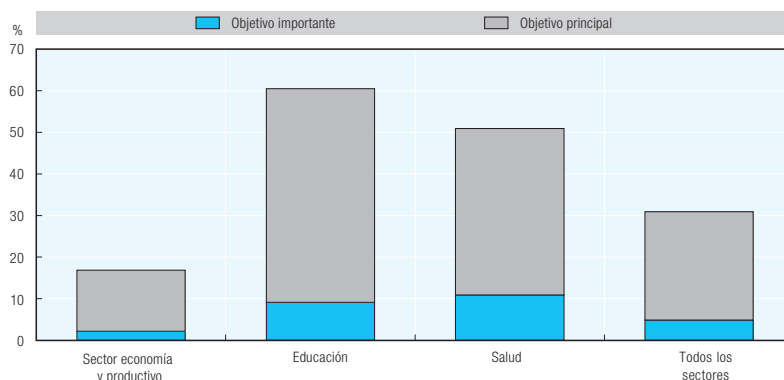
Nota: Los Estados Unidos no revisaron todas sus actividades de ayuda contra el marcador de igualdad de género (21% de cobertura en 2009), por lo que el porcentaje de la ayuda que se dirige a la igualdad de género no se puede evaluar. Por lo tanto, los Estados Unidos se excluyen.

Fuente: OECD Creditor Reporting System (CRS) Aid Activity Database, www.oecd.org/dac/stats/idson-line.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675443>

Gráfico 5.2. El sector educativo recibe el mayor volumen de ayuda dirigida a igualdad de género

Distribución sectorial de la ayuda dirigida a la igualdad de género, promedio anual de 2009-10, compromisos de ayuda de los miembros del CAD, precios de 2010



Nota: Los Estados Unidos no revisaron todas sus actividades de ayuda contra el marcador de igualdad de género (21% de cobertura en 2009), por lo que el porcentaje de la ayuda que se dirige a la igualdad de género objetivos no se puede evaluar. Por lo tanto, Estados Unidos se excluye.

Fuente: OECD Creditor Reporting System (CRS) Aid Activity Database, www.oecd.org/dac/stats/idson-line.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675462>

los donantes para cumplir la ODM5 (mejorar la salud materna). Ambos sectores también registran porcentajes relativamente elevados de ayuda a la igualdad de género como objetivo principal: educación con el 9% y salud con el 11% (ver definiciones en el Recuadro 5.1). Por el contrario, el Gráfico 5.1 muestra que los sectores económicos y productivos (banca, negocios, agricultura, transporte) dirigieron una proporción significativamente menor de su ayuda (17%) a la igualdad de género, a pesar de sus desigualdades de género bien documentadas (ver Capítulos 11, 22, 26, 27 y 29).

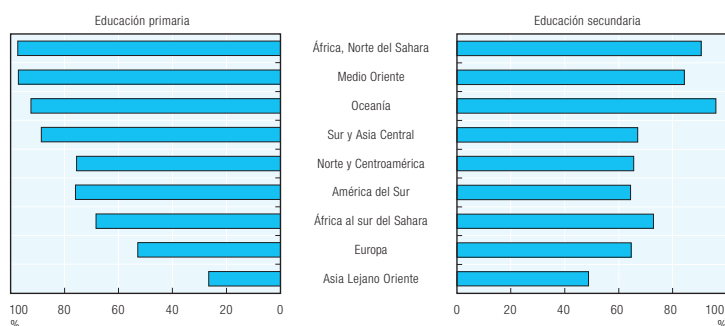
Establecer metas internacionales para la igualdad de género en la educación ha resultado ser una manera eficaz de concentrar los esfuerzos de los donantes en la reducción de la brecha de género en la inscripción escolar. Compromisos internacionales más específicos podrían ayudar a aumentar los esfuerzos de los donantes en otras áreas críticas en las que el enfoque de la ayuda destinada a la igualdad de género es relativamente bajo, tales como los sectores económicos y productivos.

¿La ayuda del CAD para la igualdad de género en la educación está dirigida hacia las regiones con las mayores disparidades de género?

Algunas regiones se están quedando atrás en el esfuerzo por alcanzar la igualdad de género en la educación, con brechas de género que persisten incluso en la inscripción de la educación primaria (Capítulo 4). el Gráfico 5.3 ilustra el porcentaje de ayuda a la educación primaria y secundaria que fue enfocada a la igualdad de género por región durante 2009-10. Las regiones con mayores brechas de género en la inscripción en educación primaria no son necesariamente las que tienen el enfoque de género más fuerte en materia de ayuda dirigida a la educación.

Gráfico 5.3. Proporción de ayuda CAD OCDE dirigida a igualdad de género en educación primaria y secundaria varía según las regiones

Enfoque de igualdad de género de los programas de ayuda de donantes, porcentaje anual promedio de compromisos de ayuda de los miembros del CAD OCDE durante 2009-10, precios de 2010



Nota: Los países se organizan de arriba a abajo en orden descendente según el porcentaje de ayuda centrada en igualdad de género. La agrupación de los países está definida en Anexo II.A2.

Fuente: OECD Creditor Reporting System (CRS) Aid Activity Database, www.oecd.org/dac/stats/idson-line.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675500>

La ayuda de los donantes para la educación primaria fue enfocada más intensamente en materia de igualdad de género en el norte de África y el Medio Oriente, en un 97% (Gráfico 5.3, panel izquierdo). Mientras tanto, solo el 68% de la ayuda a la educación primaria fue destinada a la igualdad de género en África subsahariana, donde, a excepción de algunos países del sur de África, la inscripción escolar primaria tenía uno de los más altos niveles de disparidad de género (ver Capítulo 4). Por lo tanto, hay razones para que los miembros del CAD deban aumentar el enfoque de su ayuda en la educación primaria en África Subsahariana a la igualdad de género.

Los datos sobre la ayuda a la educación secundaria muestran una distribución desigual de la proporción de ayuda enfocada a la igualdad de género en todas las regiones. Este enfoque es particularmente bajo en la región del África Subsahariana, el 73% (Figura 5.3, panel derecho), un porcentaje que es insuficiente, dado que las tasas de la región son considerablemente peores que las de todas las demás en términos de paridad de género en la inscripción escolar secundaria (ver el Capítulo 4). La región del Asia Meridional tampoco ha alcanzado la paridad de género en la educación secundaria ni en la inscripción, con las brechas más importantes persistiendo en países como Afganistán y la India (Capítulo 4). El enfoque en la igualdad de género dentro de la ayuda a la educación secundaria para la región del sur y centro de Asia fue del 67%, inferior al promedio. Los donantes deben incrementar los esfuerzos para garantizar que su ayuda a la educación secundaria en estas regiones incluye objetivos para aumentar la paridad de género en la inscripción, como parte del progreso hacia ODM 2 (educación primaria universal) y ODM 3 (promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer).

Las políticas y programas que abordan los principales obstáculos a la paridad de género en la educación

Las regiones se enfrentan a muchos obstáculos desalentadores en sus esfuerzos para aumentar la inscripción de las niñas en las escuelas primarias y secundarias (Capítulo 4). Algunos ejemplos innovadores de los donantes ilustran el papel que las políticas bien diseñadas y los programas de ayuda pueden desempeñar para ayudar a los países en desarrollo a abordar sus desafíos. AusAID, por ejemplo, ha invertido en instalaciones para capacitar a los maestros jóvenes en Papúa Nueva Guinea, mientras que el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID por sus siglas en inglés) ha estado trabajando con los gobiernos de los estados del norte de Nigeria para aumentar las tasas de asistencia escolar femenina (recuadros 5.2 y 5.3).

Recuadro 5.2. Las mujeres educadas apoyan el desarrollo de Papúa Nueva Guinea

Alrededor de la mitad de la población adulta de Papúa Nueva Guinea (PNG) no sabe leer ni escribir. PNG, decidida a cambiar esta situación, se le ocurrió escribir una lista de intenciones en educación. Fijó un objetivo de al menos el 75% de los niños en la escuela primaria para el 2015, con un enfoque en lograr una mayor asistencia de niñas, no solamente a las escuelas, sino también a educación técnica y vocacional. La ayuda prestada por AusAID contribuyó a eliminar las cuotas escolares de los primeros años de la escuela, y aumentó la tasa de inscripción primaria (muchos de los alumnos son niñas) del 53% en 2007, al 75% en 2010. Es por ello que se logró el objetivo del año 2015 cinco años antes de lo previsto. AUD \$14 millones adicionales, entregados en 2012, seguirán apoyando al gobierno de Papúa Nueva Guinea en su programa de educación gratuita, que se centrará en los estudiantes de educación media inferior, además de la educación primaria.

A medida que el número de niñas matriculadas aumenta, y más niñas terminan la escuela primaria y van a la escuela secundaria, el país necesita maestros más calificados. A través del apoyo de AusAID, pronto se iniciará un proyecto para mejorar la infraestructura de las universidades femeninas, tales como salas de educación, construcción de centros de salud, y dormitorios adicionales compartidos para universitarias. Este trabajo permitirá a las universidades aceptar más estudiantes femeninas de todo el país, lo que permitirá a las jóvenes recibir educación y contribuir al desarrollo de Papúa Nueva Guinea. Al hacerlo, también apoyarán los esfuerzos propios de PNG para responder a una creciente demanda de educación.

Recuadro 5.3. El Proyecto Educación para Niñas en Nigeria

Durante la última década, Nigeria ha realizado avances limitados y desiguales hacia la educación básica universal, con sus estados del norte que sufren de particularmente bajas tasas de inscripción y una gran diferencia de género en la inscripción en la escuela primaria: 65% hombres frente al 35% mujeres en 2010 (Ministro Federal de Educación de Nigeria, 2010). Lamentablemente, la situación sigue empeorando, con 10,5 millones de niños no escolarizados en 2012, 3,6 millones más que lo reportado en 2000 y un 42% de la población en edad escolar primaria.

Recuadro 5.3. El Proyecto *Educación para Niñas en Nigeria* (cont.)

Se puso en marcha El Proyecto *Educación para Niñas* (Girls Education Project o GEP por sus siglas en inglés) en 2005, en una asociación que reúne al Ministerio Federal de Educación de Nigeria, el DFID y UNICEF. Desde 2008, se ha implementado el GEP en cuatro estados del norte de Nigeria. Uno de los objetivos del proyecto ha sido el de fortalecer la capacidad institucional de los gobiernos estatales para abordar algunos de los mayores desafíos que enfrenta el sistema educativo, tales como aulas superpobladas, maestros mal formados, disponibilidad de libros de texto limitada, y métodos anticuados de enseñanza. Los esfuerzos iniciales ayudaron a varios gobiernos estatales a desarrollar planes estratégicos sensibles al género para la educación. Sin embargo, estos planes casi nunca fueron presupuestados ni implementados, en gran parte debido a sistemas de gobierno que carecen de medidas de seguimiento de responsabilidad.

Una manera en que GEP abordó esto fue a través de la creación de comités de administración basados en las escuelas (SBMC). Los gobiernos estatales y los donantes cofinanciaron subvenciones concedidas a SBMC con la condición de que la planificación de las escuelas locales tengan provisiones para: mejorar los ambientes escolares; aumentar de la inscripción de las niñas y su participación en el aula; y mejorar la calidad de los insumos y servicios educativos. El uso de las subvenciones como incentivos dio lugar a que los SBMC encontrasen formas innovadoras y prácticas para cumplir con las condiciones; por ejemplo, trabajar con líderes tradicionales y religiosos, así como realizar campañas casa por casa para dar a conocer la importancia de la educación básica para todos los niños. Otra intervención positiva de los SBMC fue ayudar a identificar mujeres de zonas rurales candidatas a recibir becas cofinanciadas para capacitarse como profesoras calificadas en sus propias comunidades locales. En última instancia, las SBMC implementaron formas útiles de canalizar los recursos del gobierno elevando la calidad de las escuelas y promoviendo la inclusión femenina.

GEP acaba de entrar en su tercera fase, y durante los próximos ocho años se ampliará a diez estudiantes nigerianas del norte. Una confirmación del éxito del programa ha sido el grado en que los componentes del proyecto, tales como las subvenciones SBMC, se han vuelto cada vez más cofinanciadas y asumidas por los gobiernos estatales. Algunos estados han obtenido mejores resultados que otros. Por ejemplo, el gobierno del estado de Bauchi financió el 86% de sus becas para profesoras, y el Gobierno del Estado de Níger, el 78%. De esta manera GEP está tratando de maximizar el impacto que los recursos de ayuda pueden hacer, en términos de ODM3, a través de los esfuerzos para reformar las inercias en los sistemas de gobierno y fortalecer la capacidad del gobierno para lograr una mayor paridad de género en la educación.

Mensajes clave de políticas

- Se requiere una mayor atención a la igualdad de género en materia de ayuda a la educación en el África Subsahariana y Asia Meridional y Central, para respaldar los esfuerzos de los países en eliminar las disparidades de género y alcanzar los objetivos ODM3 en la educación primaria y secundaria.
- Los países socios necesitan más apoyo de los donantes para el desarrollo de estrategias innovadoras adecuadas a contextos específicos, para mantener a las niñas en las escuelas y para que adquieran una educación de calidad.
- El establecimiento de metas internacionales para la igualdad de género en la educación ha sido una forma efectiva de concentrar los esfuerzos de los donantes en la reducción de las brechas de género en la inscripción escolar. Compromisos internacionales más específicos podrían ayudar a aumentar los esfuerzos de los donantes en otras áreas críticas, donde el enfoque de la igualdad de género en la ayuda es relativamente bajo, tales como los sectores económicos y productivos.

PARTE II

Capítulo 6

¿Quiénes destacan en qué en la escuela?

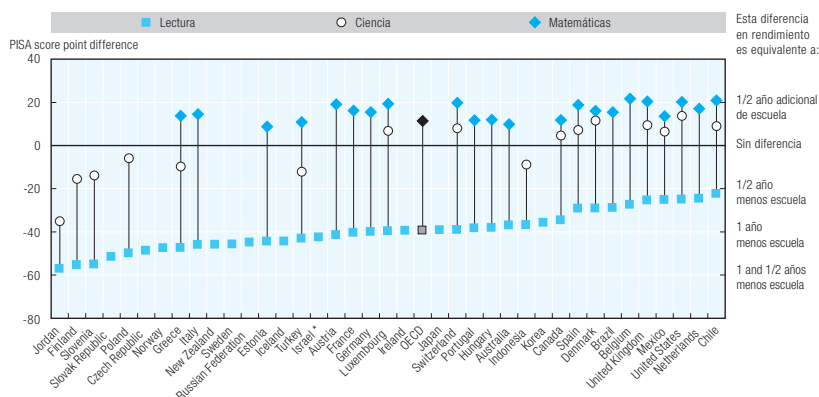
Principales conclusiones

- A los 15 años, las jóvenes superan a los varones en lectura en todos los países y economías que participan en el Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA por sus siglas en inglés). La diferencia de rendimiento entre los géneros en lectura es equivalente, en los países de la OCDE, a un año de escolaridad. En matemáticas, los niños superan a las niñas en la mayoría de las economías, aunque las brechas son, por lo general, más estrechas que en lectura. En ciencias, las diferencias de género entre los países son leves y no hay un patrón consistente.
- Las actitudes de los estudiantes juegan un papel importante en la formación de las diferencias de género en el rendimiento académico observadas en matemáticas y lectura. Las actitudes de género estereotipadas surgen desde temprana edad con respecto a estos temas.
- Las brechas de género son mucho más pronunciadas entre los estudiantes de bajos y altos niveles de logro. En lectura, hay muchos más niños que niñas, que carecen de las habilidades básicas, mientras que en matemáticas, son los niños los que tienen más probabilidades de estar entre los mejores estudiantes.

Durante gran parte del siglo 20, la preocupación por las diferencias de género en la educación se centró en las desventajas y el bajo rendimiento de las niñas. Últimamente, sin embargo, el bajo rendimiento de los niños en la lectura y el de las niñas en matemáticas se han convertido en el foco de atención de las políticas (OCDE, 2009a). El Gráfico 6.1 ilustra las brechas de género en lectura, matemáticas y ciencias en todos los países y economías participantes de PISA 2009. La evidencia de otros estudios sobre los países de África, como el Consorcio del África Meridional y Oriental para el Monitoreo de la Calidad de la Educación (SACMEQ) y el *Programme d'Analyse des Systèmes éducatifs des Pays de la CONFEMEN** (Programa sobre el análisis de los sistemas educativos de la CONFEMEN - PASEC), también mostró que los niños se desempeñan mejor en temas relacionados con la ciencia y las niñas tienen más éxito en la lectura.

Gráfico 6.1. Las niñas superan significativamente a los niños en lectura, pero los niños obtienen mejores resultados que las niñas en matemáticas

Diferencia en puntajes PISA (puntajes masculinos menos puntajes femeninos)^a, 2009



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden descendente de brecha de género entre los puntajes PISA para la lectura.

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

a) Todas las diferencias de puntaje PISA puntos representados en la gráfica son estadísticamente significativas.

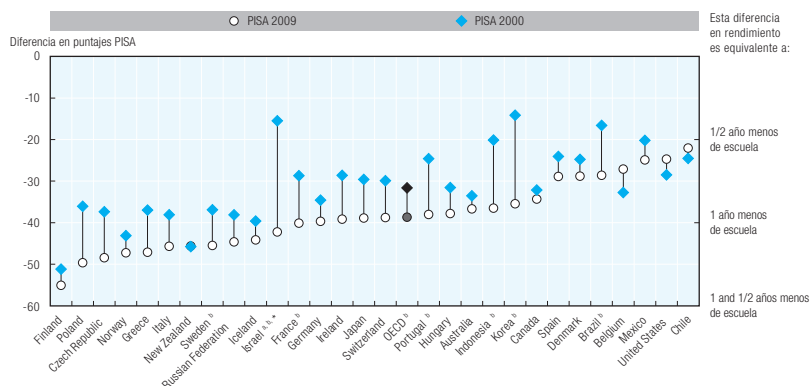
Fuente: OECD PISA Database 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675519>

* CONFEMEN es un acrónimo en francés de *Conférence des ministres de l'Éducation des pays ayant le français en partage* (la Conferencia de Ministros de Educación de los Países de Habla Francesa).

En la evaluación de lectura PISA 2009, las niñas superaron a los varones en todos los países de la OCDE participantes en un promedio de 39 puntos PISA, equivalente a más o menos un año de educación formal (OCDE, 2010a). La diferencia era mucho mayor en unos países que en otros.

Gráfico 6.2. Niñas siguen superando a los varones en lectura
Diferencia en puntajes PISA (puntajes masculinos menos puntajes femeninos), 2009 y 2000



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden descendente de brecha de género entre los puntajes PISA para la lectura en 2009.

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

(a) La brecha de género en la lectura de Israel en 2000 no fue estadísticamente significativa.

(s) La brecha de género en la lectura en 2009 fue significativamente diferente de la brecha de género en la lectura en 2000.

Fuente: OECD PISA Database 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675538>

Con la excepción de Dinamarca, los países del norte de Europa están por encima del promedio de las brechas de género (Guiso et al., 2008), mientras que las diferencias de género en los países del este de Asia tienden a concentrarse por debajo de la media, destacando Corea, con una brecha de 35 puntos.

Rendimiento por género en lectura y matemáticas

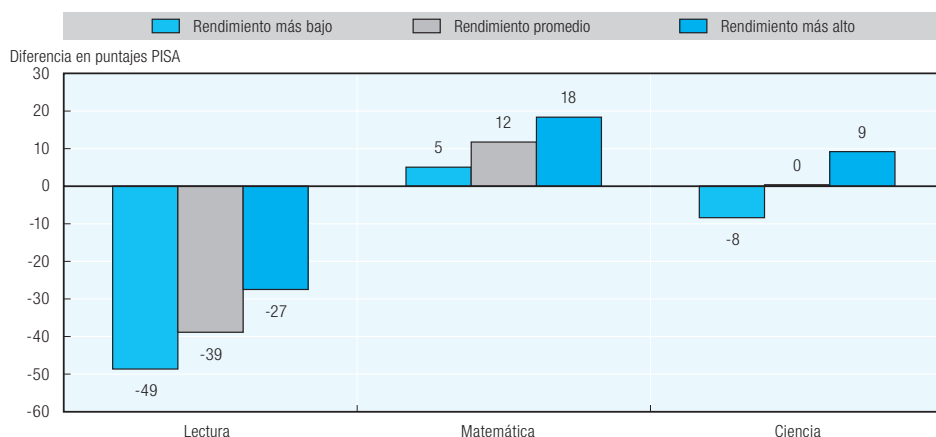
En 23 de los 34 países de la OCDE que participaron en PISA 2009, los varones obtuvieron mejores resultados en matemáticas que las niñas. Aunque las diferencias de género varían ampliamente entre los países, la brecha de género promedio en matemáticas tendía a ser mucho más estrecha que en lectura. Las mayores diferencias se observaron en Bélgica, Chile, el Reino Unido y los Estados Unidos, con una ventaja de 20 puntos o superior para los niños.

Las diferencias de género en el rendimiento en ciencias tienden a ser pequeñas, tanto en términos absolutos como en relación a la amplia brecha en lectura y la más estrecha en matemáticas. En 2006, cuando la ciencia era el principal objetivo de la evaluación de PISA, las diferencias de género se observaron en dos de los procesos evaluados en ciencias: identificar cuestiones científicas y explicar fenómenos científicos. En los países de la OCDE, las niñas obtuvieron puntajes más altos cuando se trataba de identificar cuestiones científicas, mientras que los varones superaron a las niñas en la explicación de fenómenos científicos (OCDE, 2007). El PISA 2000 y 2009 las encuestas de ambos se concentraron en la lectura, las actitudes de los estudiantes y la participación en actividades de lectura. Esto brindó la oportunidad de analizar las tendencias en ese período de 38 países, 26 de los cuales eran miembros de la OCDE. La brecha de género en el rendimiento de lectura no se redujo en todos los países entre 2000 y 2009, y en realidad, aumentó en siete.

Las diferencias promedio en el rendimiento entre niños y niñas ocultan diferencias de género mucho más grandes entre los estudiantes de los índices más bajos y más altos de rendimiento. La brecha de género en la lectura es mucho mayor entre los estudiantes del rendimiento más bajo: muchos niños carecen de las habilidades básicas de lectura, mientras que solo unas pocas niñas no son capaces de leer textos y comprender lo que leen (Gráfico 6.3).

Gráfico 6.3. La brecha de género en la lectura es mucho mayor entre los estudiantes del rendimiento más bajo

Diferencia en puntajes PISA (puntajes masculinos menos puntajes femeninos), 2009



Fuente: OECD PISA Database 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675557>

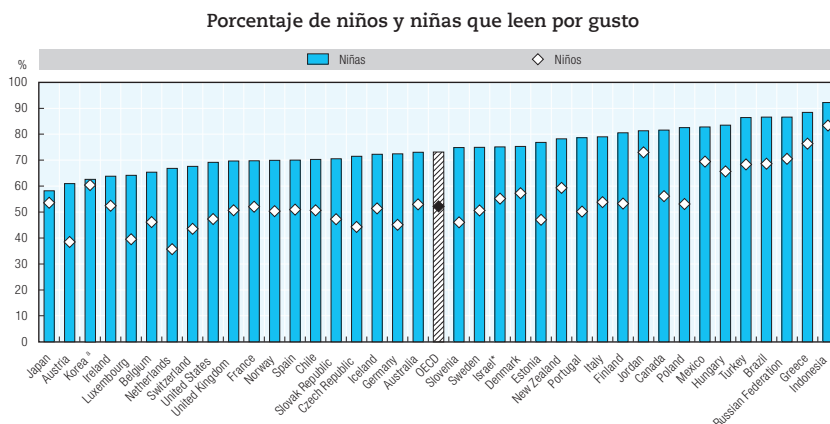
En matemáticas, la brecha de género es insignificante entre los estudiantes del rendimiento más bajo, pero aumenta a casi 20 puntos –el equivalente de alrededor de la mitad de un año de educación formal– entre los estudiantes con los mejores resultados. Así, mientras que la cifra es similar en niñas y niños de 15 años de edad que tienen dificultades con la matemática, los niños superan a las niñas entre los estudiantes con los más altos niveles de aptitud matemática. A pesar de que las brechas en ciencias son generalmente más pequeñas, las niñas superan a los niños entre los estudiantes de rendimiento más bajo, mientras que hay más niños que niñas en la categoría de alumnos con 15 años de edad que tienen niveles de rendimiento más altos.

Actitudes de género (*gender attitudes*) en lectura y matemáticas

Las brechas de género en el rendimiento están estrechamente relacionadas con las diferencias de género en las actitudes y comportamientos de los alumnos hacia la lectura (OCDE, 2004, 2007, 2010b). Las niñas tienen más probabilidades de disfrutar de la lectura y son más propensas a leer porque valoran la actividad en sí. (Gráfico 6.4). Las diferencias de género en las actitudes hacia la lectura y los hábitos de lectura se ampliaron entre 2000 y 2009, en su mayoría a causa de una baja más pronunciada en la lectura por placer entre los niños que entre las niñas (OCDE, 2010c). Los niños y las niñas no solo difieren en su tendencia a leer, sino también en el tipo de material de lectura que prefieren: las niñas tienen muchas más probabilidades que los niños de leer obras largas y complejas de ficción y no ficción, mientras que los niños son más propensos que las niñas a leer cómics (OCDE, 2010b). Los niños son menos propensos a leer por placer o porque valoran la lectura como una actividad, además son lectores más inseguros y se tiende a pensar que tienen menos habilidades que las niñas (Baker y Wigfield, 1999).

Los niños muestran un mayor interés y habilidad en la lectura impresa (OCDE, 2011b). A pesar de que las niñas aún superan a los niños, la brecha de género es más estrecha en la lectura digital que en la lectura impresa. Entre los niños y niñas con niveles similares de dominio de lectura impresa, los niños tienden a tener fuertes habilidades de navegación digital y, por lo tanto, mayores puntajes en la lectura digital. Esto podría ser aprovechado para iniciar un “círculo virtuoso”, donde los niños leerían textos digitales con más frecuencia, mejorando así su capacidad de lectura digital que podría, a su vez, conducir a obtener un mayor disfrute de la lectura y a leer material impreso con más

Gráfico 6.4. Las niñas son más propensas que los varones a disfrutar la lectura



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de niñas que leen por gusto.

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

a) La diferencia entre las niñas y los niños en Corea no es estadísticamente significativo.

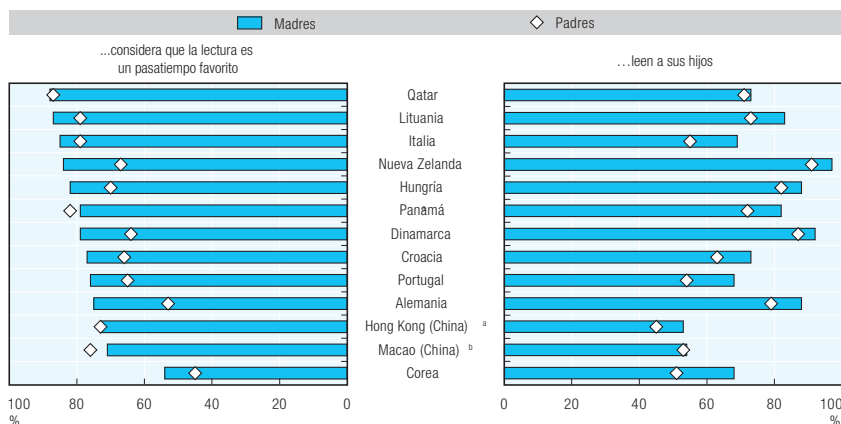
Fuente: OECD PISA Database 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675576>

aptitud. Los padres, los educadores y los responsables de elaborar políticas también deberían tomar nota de las habilidades más débiles de las niñas en la navegación digital. Sin estas habilidades, les resultará más difícil avanzar en la era digital.

En matemáticas, las niñas califican su propia capacidad como inferior a la de los varones desde el primer año de la escuela primaria, aun cuando su desempeño real no difiere del de los niños (Fredericks y Eccles, 2002; Herbert y Stipek, 2005). Los niños y las niñas presentan actitudes estereotipadas de género hacia las matemáticas (Cvencek et al., 2011). A diferencia de las matemáticas y la lectura, las diferencias de género en el rendimiento en ciencias no se puede vincular a diferencias en las actitudes, la motivación, o la confianza (OCDE, 2009a). Incluso en ausencia de diferencias en el rendimiento en matemáticas y ciencias, en el caso de las niñas y los niños de 15 años, es poco probable que esperen entrar a profesiones similares: las niñas que esperan trabajar en campos como la ingeniería y la informática son pocas y dispersas (Sikora y Pokropek de 2011).

Gráfico 6.5. Proporción de madres y padres que...



Nota: Este cuadro se basa en los datos recopilados por medio del Cuestionario para los padres que se administró en 14 países. (Polonia está excluido de la figura, ya que Polonia encuesta no incluyó la pregunta sobre la participación de los padres.) Los países están organizados de arriba a abajo en orden descendente de la proporción de madres que consideran que la lectura es un pasatiempo favorito.

a) La diferencia entre la proporción de madres y padres que consideran que la lectura es un pasatiempo favorito (panel izquierdo) no es estadísticamente significativa.

b) La diferencia entre la proporción de madres y padres que leen libros a su niño (panel derecho) no es estadísticamente significativa.

Fuente: OECD PISA Database 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675595>

PISA revela que los adolescentes cuyos padres les leían cuando empezaron la escuela primaria tienden a leer mejor que sus compañeros cuyos padres no les leían (OCDE, 2010d). Es especialmente importante que los hombres lean a sus hijos, ya que esto ayuda a cambiar sus percepciones y actitudes hacia la lectura. Sin embargo, los padres, en todos los países, son menos propensos que las madres a leer a sus hijos o a tener actitudes positivas hacia la lectura (Gráfico 6.5).

Ya sea en casa o en la escuela, proporcionar a los niños el tipo de libros que les gustan es una estrategia esencial para motivarlos a leer (OCDE, 2010b). Encontrar los libros adecuados para que niños y padres lean juntos puede influir significativamente en la percepción de los varones hacia la lectura. Del mismo modo, los profesores pueden diversificar sus listas de lectura en la clase, y las escuelas en sus bibliotecas, con el fin de responder tanto a los gustos de lectura de los niños como de las niñas. Los padres y los maestros pueden inculcar el gusto por la lectura en los niños, proporcionándoles materiales de lectura (como cómics) que encuentran interesantes. Una vez que el hábito de la lectura ha sido gradualmente establecido, se pueden introducir textos más largos y

más complejos, tales como novelas y libros de no ficción. Dicho esto, simplemente logrando que los niños participen en discusiones sobre las lecturas que les gustan, también se puede despertar su interés.

Turquía mejoró su rendimiento en matemáticas entre 2003 y 2009: los niños en 21 puntos y las niñas en 25. En lectura, los niños mejoraron en 17 puntos y las niñas en 27. Todo esto se logró en una época en que aumentó considerablemente la inscripción de niñas en la educación (OCDE, 2010c). De hecho, Turquía implementó varios proyectos que abordan cuestiones de equidad. El objetivo de la campaña “Las niñas a las escuelas ahora”, lanzado en 2003, fue que el 100% de las niñas entre 6 y 14 años de edad asistieran a la escuela primaria. Desde 2003, el Ministerio de Educación Nacional ha proporcionado todos los libros de enseñanza primaria de forma gratuita. Más recientemente –en 2008– el país inició su Programa de Formación Complementaria para proporcionar una educación básica a todos los alumnos de 10-14 años de edad que nunca habían ido a la escuela o la habían abandonado.

La brecha de género en lectura aumentó en 20 puntos en Corea, debido principalmente a una notable mejora en el rendimiento de las niñas, que no se vio acompañada por una tendencia similar entre los varones. El porcentaje de alumnos de alto rendimiento aumentó más de nueve puntos porcentuales entre las niñas, mientras que entre los niños se elevó en algo menos de cinco puntos porcentuales (OCDE, 2010c). En general, el rendimiento promedio de lectura ha mejorado básicamente entre las niñas, mientras que se mantuvo en niveles similares entre los varones. La mejora en el rendimiento de las niñas se registró no solo en la lectura, sino también en otras áreas de evaluación incluidas en PISA y en otros estudios internacionales o nacionales.

Desde el año 2000, Corea ha introducido gradualmente un currículo de matemáticas y ciencias más favorable a las jóvenes. El esfuerzo ha incluido medidas para promover mujeres científicas e ingenieras como modelos para las niñas, utilizando un lenguaje de género más neutral en los libros escolares, e introduciendo materiales de aprendizaje que se consideran más interesantes para las niñas. Al mismo tiempo, las evaluaciones nacionales, como el NAEA, fueron rediseñadas para un mejor seguimiento de las diferentes maneras en que las niñas y los niños adquieren habilidades; utilizan formatos que las niñas prefieren, incluyendo, por ejemplo, ítems con respuestas construidas.

Los cambios en la sociedad coreana también pueden ser un factor en el esfuerzo por hacer que la enseñanza de la ciencia sea más favorable a las niñas.

En los últimos años, la estructura familiar ha cambiado a medida que el número de hijos por familia ha disminuido rápidamente, mientras ha aumentado el número de familias con hijo único. Mientras que las niñas de familias más grandes alguna vez fueron consideradas con pocas probabilidades de recibir una buena educación, los sociólogos observan que hoy en día los padres coreanos tienden a poner un gran interés en la educación de sus hijos, independientemente de su sexo. Nuevas oportunidades e incentivos para el aprendizaje pueden ser razones adicionales para el énfasis puesto en enseñar la ciencia a las niñas.

Mensajes clave de políticas

- Hay que lograr que la enseñanza de las materias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas) sea más interesante para las niñas - mediante la eliminación de estereotipos de género en los libros escolares, la promoción de ejemplos o modelos femeninos y el uso de materiales de aprendizaje que atraigan a las niñas.
- El interés y las habilidades de los varones en la lectura digital pueden ser aprovechados para iniciar un “círculo virtuoso”: los varones leerían textos digitales con más frecuencia, mejorando así su capacidad de lectura digital, lo que podría, a su vez, conducir a un mayor disfrute de la lectura y a leer material impreso con más aptitud.
- Los padres y los maestros pueden inculcar el gusto por la lectura en los niños, proporcionándoles materiales de lectura (como cómics) que los varones encuentran interesantes. Una vez que el hábito de lectura ha sido gradualmente establecido, se pueden introducir textos más largos y más complejos, tales como novelas y libros de no ficción.

PARTE II

Capítulo 7

Graduados de la educación secundaria: ¿Qué sigue a continuación?

Conclusiones principales

- En muchos países de bajos ingresos las mujeres jóvenes son más propensas que sus pares varones a no obtener empleo ni acceder a educación ni formación técnica (NEET por sus siglas en inglés).
- La posibilidad de ser NEET aumenta con la edad entre las mujeres jóvenes. En los países de la OCDE, ser NEET está a menudo relacionado con el final de la enseñanza obligatoria, mientras que en los países en desarrollo se asocia al matrimonio precoz y la maternidad.
- En general, las tasas de NEET disminuyen en niveles más altos de educación. Sin embargo, en algunos países, especialmente en las zonas rurales, el empleo informal y el de mala calidad podrían explicar las bajas tasas de NEET.

Se ha dado un notable avance en la participación escolar y la igualdad de género en la educación en todo el mundo (Capítulo 4). Sin embargo, la transición de la escuela al trabajo sigue planteando muchos desafíos. Las mujeres jóvenes son mucho más propensas que los hombres jóvenes a no obtener empleo ni acceder a educación ni formación técnica (NEET), en particular en países de bajos y medianos ingresos. Si no se superan las barreras que impiden a las mujeres hacer la transición de la escuela al trabajo tan fácilmente como los hombres (Capítulos 2, 4 y 18), ello puede producir efectos que duren toda la vida.

Ser excluidos del mercado laboral supone un costo personal, social y económico para los jóvenes. Pero ser joven y mujer, especialmente en los países en desarrollo, supone una doble carga. Si bien la recesión agrava aún más el desempleo juvenil, las mujeres jóvenes se enfrentan a dificultades aún mayores que los hombres jóvenes para encontrar trabajo (OIT, 2010). Y en los países donde las mujeres y las niñas son más vulnerables a los efectos de la crisis global económica y alimentaria, existe un alto riesgo que los avances en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres se reviertan. (World Bank, 2009).

El empleo elude a las mujeres jóvenes

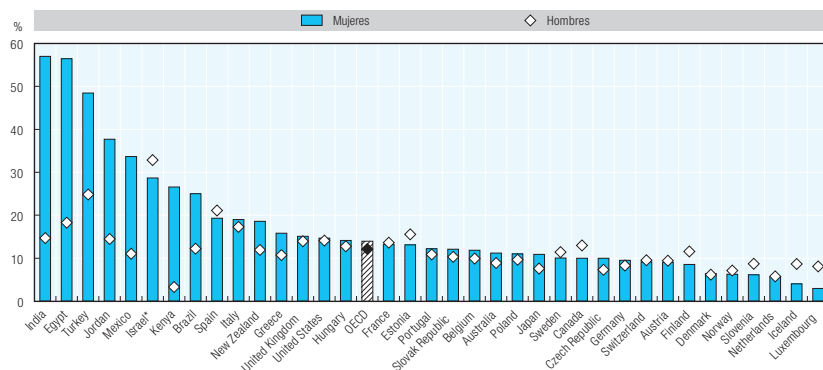
En muchos países de la OCDE, las tasas de NEET para niños y niñas de 15-24 años están por debajo del 15% y no muestran diferencias significativas de género (Gráfico 7.1). Tampoco existe ningún patrón de género claro en las tasas de desempleo juvenil (OIT, 2012A). Sin embargo, en algunos países de la OCDE, como México y Turquía, las tasas de NEET para las jóvenes son mucho más altas que para los varones, y comparables con las de países no-OCDE como Brasil, Kenia, Jordania, Egipto y la India.

El Gráfico 7.2 muestra que las diferencias de género en las tasas de NEET pueden ser sustanciales en países no-OCDE. En la India, por ejemplo, la tasa NEET entre los jóvenes de 15-24 años es del 15%, pero con un 57%, la India tiene una proporción muy elevada de mujeres jóvenes que ni estudian ni están empleadas. En los países africanos, la tasa NEET para los hombres jóvenes es del 20%, pero del 35% para las mujeres jóvenes.

Es probable que las tasas de mujeres jóvenes NEET empeoren a medida que superan los 20 años de edad. En los países de la OCDE, se debe posiblemente a que acaban de terminar la educación obligatoria, mientras que en los países en desarrollo a menudo se debe a que se han casado muy jóvenes y / o

Gráfico 7.1. En muchos países de bajos y medios ingresos, los índices de mujeres NEET pueden ser relativamente altos

Proporción de jóvenes (entre 15-24 años de edad) que no están en el empleo, la educación ni la capacitación técnica (NEETs por sus siglas en inglés)



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden descendente de las mujeres jóvenes que son NEET.

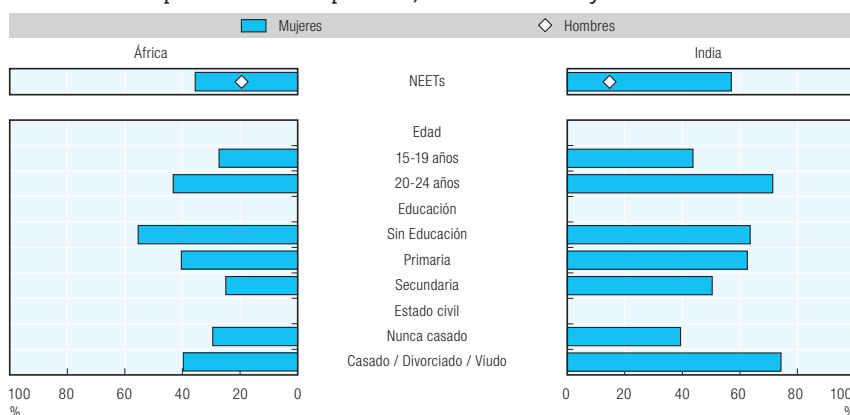
* Los datos estadísticos para Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE es sin perjuicio del estatus de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho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

Fuente: Las estimaciones para la OCDE basadas en OECD (2011), Education at a Glance – OECD Indicators, OECD Publishing, Paris; las estimaciones para Kenia basadas en Demographic and Health Survey 2008; y las estimaciones para la India basadas en Demographic and Health Survey 2005-06; ambas fuentes de datos están disponibles en www.measuredhs.com.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675614>

Gráfico 7.2. Mujeres entre 20-24 años de edad que son casadas y tienen menos educación son más propensas a ser NEET en África y la India

Proporción de NEETs por edad, el nivel educativo y el estado civil



Fuente: Cálculos OCDE basados en GallupWorld Poll (2009-10) para países africanos y Demographic and Health Survey 2005-06 para la India, www.measuredhs.com. (Analysis de África incluye 27 países.)

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675633>

tienen responsabilidades del cuidado de alguien. De hecho, el Gráfico 7.3 muestra que en la India, las mujeres jóvenes casadas tienen menos probabilidades de ser NEET que las mujeres solteras de la misma edad. El Gráfico 7.2 indica una menor variación en la tasa NEET por estado civil de África, aunque esto oculta amplias variaciones regionales. En África del Norte, la tasa NEET fue de alrededor del 64% para las mujeres casadas y del 40% para las mujeres solteras.

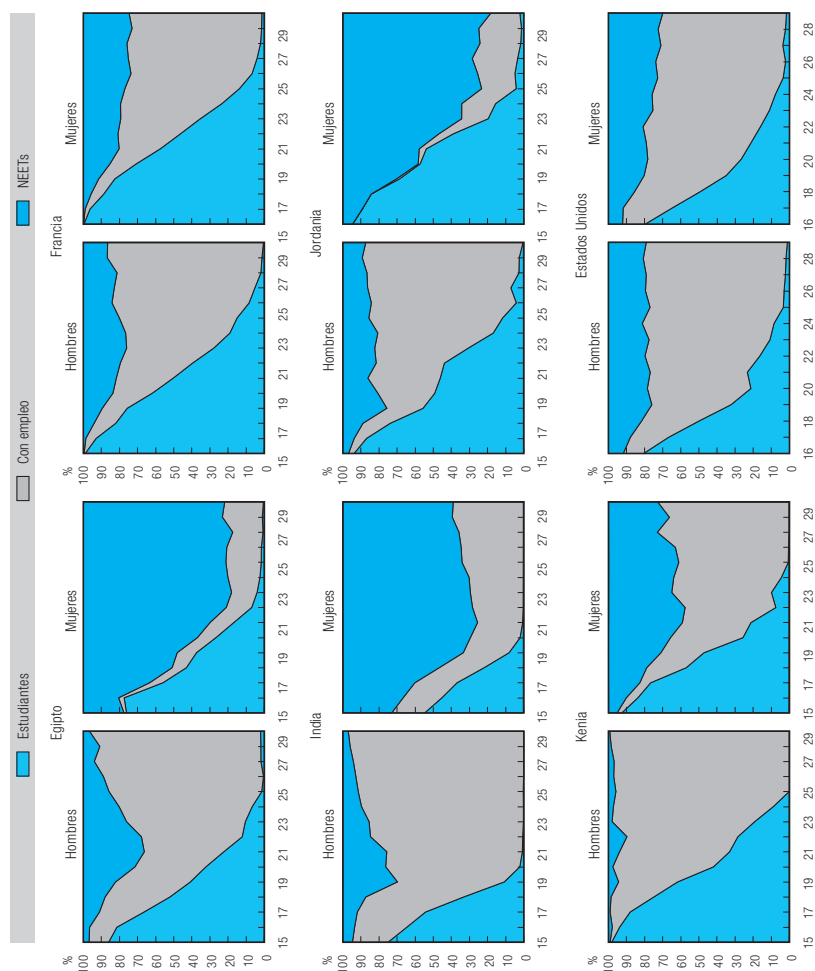
La falta de logros educacionales también demuestra una importante barrera a la participación femenina en la fuerza laboral. El Gráfico 7.2 muestra que cuanto mayor es el nivel educacional de las mujeres en África, menores son sus tasas de NEET. En la India no parece ser un patrón a nivel nacional. En las zonas urbanas, donde hay más oportunidades de trabajo, las tasas femeninas NEET caen a medida que aumentan los niveles de educación. En las zonas rurales, sin embargo, donde gran parte de la población tiene niveles muy bajos de educación, las mujeres jóvenes a menudo trabajan por necesidad y las tasas de NEET tienden a ser menores. El ejemplo en la India ilustra la importancia de la educación y las oportunidades aceptables de empleo en proporcionar “oportunidades de empoderamiento” a las mujeres jóvenes (Francavilla et al, 2012; y Capítulo 20).

La transición de la escuela al trabajo: una oportunidad perdida para las jóvenes

El Gráfico 7.3 muestra las proporciones de los jóvenes en los países seleccionados hasta la edad de 30 años que son estudiantes, empleados, o NEET. Revela que las tasas para las jóvenes NEET son similares a las de sus pares masculinos en Francia y Estados Unidos. En Egipto, la India, Jordania y Kenia, sin embargo, son mucho más propensas a ser NEET desde una edad muy temprana.

La adolescencia es un momento decisivo para los jóvenes de todo el mundo. En los países en desarrollo es a esa edad cuando los jóvenes tienden a abandonar la escuela para incorporarse al mercado laboral. Las mujeres jóvenes, en cambio, suelen abandonar la escuela y asumir la carga del trabajo doméstico no remunerado, perdiendo así su oportunidad de entrar en el mercado laboral. En los países de la OCDE, los varones son propensos a abandonar la escuela antes que las jóvenes. Por ejemplo, en Francia y en Estados Unidos las mujeres de 24 años son menos propensas a participar en la educación formal que los hombres de la misma edad. Sin embargo, a medida que las mujeres se acercan

Gráfico 7.3. Después de la escuela secundaria los varones son más propensos que las jóvenes a trabajar
 Proporción de estudiantes, trabajadores y NEET por edad y género en países seleccionados (15-29 años de edad)



Fuente: Las estimaciones para la OCDE basadas en Kenya Demographic and Health Survey 2005, www.measuredhs.com; France Labour Force Survey 2009, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE); US Census (2009), "Results from the 2007 Survey of Business Owners", www.census.gov/econ/sbo.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675652>

a la época en que suelen formar familias, son cada vez más propensas a convertirse en NEET que sus homólogos masculinos.

El papel de las políticas

Fomentar oportunidades de empleo para los jóvenes es vital para el desarrollo económico en todo el mundo, y la inversión en educación es la clave (Capítulo 4). Sin embargo, a menudo la calidad de la educación en los países en desarrollo deja mucho que desear (recuadro 7.1). Demasiados jóvenes egresan del colegio sin haber adquirido las habilidades básicas de alfabetización y matemáticas, que son esenciales para la participación en el mercado laboral y para progresar, una vez metidos en dicho mercado. Las tasas de alfabetización de los jóvenes siguen siendo muy baja, especialmente para las niñas, en países como Benin, República Centroafricana, Chad, Guinea o Sierra Leona (UNESCO, 2009). Países de la región también siguen atrasados en comparación con muchas otras regiones en las tasas de alfabetización de adultos (72% para el período 2005-08), especialmente con respecto a las mujeres, que representan alrededor del 65% de la población analfabeta de la región. Sin embargo, se ha dado un progreso considerable en los últimos años, como demuestran las tasas de alfabetización entre los jóvenes, que superan con creces las de los adultos (UNESCO, 2010).

Recuadro 7.1. Mejorando las escuelas para mejorar la educación de los niños: informes nacionales a medida para guiar la elaboración de políticas de reforma educativa

La OCDE ha aumentado sus esfuerzos para promover reformas de educación eficaces, tanto en los países miembros como en los países asociados de la OCDE (www.oecd.org/edu/improvingschools). Como parte de estos esfuerzos, la OCDE ha preparado informes a la medida para guiar la elaboración de reformas educativas frente a los desafíos específicos de cada país.

En 2008, la OCDE preparó un informe a la medida diseñado para ayudar a México a mejorar la calidad de su sistema educativo. Los desafíos que enfrenta el sistema educativo mexicano son la falta de capacidad, una asignación clara de responsabilidades a través de un sistema descentralizado, y como distribuir los recursos entre las escuelas de manera efectiva utilizando medidas más institucionalizadas para construir consensos. Las recomendaciones principales, presentadas en dos informes, se pueden resumir de la forma siguiente:

Recuadro 7.1. Mejorando las escuelas para mejorar la educación de los niños: informes nacionales a medida para guiar la elaboración de políticas de reforma educativa (cont.)

- Desarrollar y consolidar las trayectorias profesionales (*career paths*) de los profesores: definir la enseñanza eficaz, y atraer, reclutar, preparar, evaluar y desarrollar un cuerpo docente de mejor calidad.
- Mejorar la eficacia de las escuelas: definir el liderazgo escolar eficaz, profesionalizar la formación y designación de directores de colegio, crear capacidad y liderazgo docente en todas las escuelas, aumentar la autonomía escolar, garantizar el financiamiento de todas las escuelas y fortalecer la participación social.

En Noruega, en 2010-11, la OCDE llevó a cabo una revisión para encontrar formas de fortalecer la educación secundaria, un área en que Noruega se enfrenta a varios desafíos. Estos incluyen bajas cifras de compromiso y motivación entre los alumnos, profesores no suficientemente preparados, y una estructura de administración no necesariamente apta para un sistema educativo descentralizado. Las principales recomendaciones de la revisión fueron las siguientes:

- Alinear el diseño y la aplicación de políticas a través de los distintos niveles de gobierno.
- Aumentar el estatus de la enseñanza y mejorar el desempeño docente: mejorar la formación pedagógica inicial de los profesores, aumentar los salarios para atraer a candidatos de alta calidad, asegurar un desarrollo continuo de las competencias y la vida profesional de los docentes.
- Mejorar las capacidades de la escuela: desarrollo de una estrategia nacional para fortalecer las capacidades de las escuelas, fortalecer el liderazgo académico, y apoyar la transición de la escuela primaria a la escuela secundaria mediante la creación de una cultura de autoevaluación y retroalimentación de las mejoras.

Seguir trabajando con los responsables de elaborar políticas y partes interesadas noruegas (OCDE Seminario para Líderes en el Mejoramiento de la Educación) dio como resultado el diseño de un plan de acción concreto para mejorar la educación secundaria en Noruega.

En **Islandia**, el nivel de logro educacional en secundaria superior entre los jóvenes ha caído como resultado de la alta tasa de deserción. Las tasas de abandono parecen estar relacionadas con la falta de habilidad del sistema educativo para abordar las necesidades de los estudiantes, así como que deberían existir más oportunidades de carrera y de desarrollo profesional. Las recomendaciones incluyen:

- Apoyar la transición a la educación secundaria superior: asegurar que los programas de educación en todos los niveles no se solapen, fortalecer la orientación y el asesoramiento de los alumnos del primer ciclo de educación secundaria, y mejorar la capacidad de las escuelas para adaptarse a las necesidades específicas de aprendizaje de los estudiantes.
- Fortalecer el vínculo entre la formación profesional y el mercado laboral: alentar a los interlocutores sociales (empresarios y sindicatos) para enviar a los estudiantes el mensaje de que la educación es importante, mejorar el estado de los programas de formación profesional, e incentivar a las escuelas a recuperar deserción escolar.
- Apoyar la calidad docente: aumentar el atractivo de la profesión docente, por ejemplo, proporcionando oportunidades de carrera y desarrollo profesional.
- Promover un sistema de administración que se centre en el apoyo y desarrollo de capacidades para las escuelas: promover la colaboración entre las partes interesadas, como los sindicatos de docentes y los ministerios.

Algunos ofrecen programas de formación que aportan a los alumnos que están por graduarse orientación valiosa en campos tales como la preparación para la vida (liderazgo, gestión de recursos y presupuestos, comprensión de los derechos de los trabajadores); la empleabilidad (habilidades interpersonales y laborales básicas, en particular aquellas de las que las mujeres jóvenes pueden carecer); y formación en habilidades empresariales básicas (gestión financiera, marketing y desarrollo de planes de negocio). Otras iniciativas para ayudar a los egresados a desenvolverse en la transición al trabajo incluyen ayuda para encontrar trabajo, facilitando el acceso a microcréditos y / o cuentas de ahorro, y el aprendizaje en grupos pequeños.

El Inventario de Empleo Juvenil del Banco Mundial muestra que de 291 programas en 84 países, solo el 15% promueven activamente la inclusión de las mujeres jóvenes (Betcherman et al., 2007). La Iniciativa para las Niñas Adolescentes (*Adolescent Girls Initiative*, o AGI), promovida por el Banco Mundial, está implementada actualmente en siete países: Afganistán, Jordania, Laos, Liberia, Nepal, Rwanda y Sudán del Sur. Se trata de una asociación público-privada cuyos programas están adaptados a los contextos locales (Banco Mundial, 2010). La AGI no está dirigida a los trabajos con sueldos bajos y estereotipados por género, como arreglista de flores o costurera (Levine et al., 2009), sino a hacer que oficios no estereotipados como electricista, albañil y técnico en telefonía móvil

sean más atractivos para las mujeres jóvenes. En algunos países, los programas de apoyo AGI son: mejoramiento de la atención infantil y los servicios de transporte; servicios de colocación y asesoría; incentivos financieros para contratar a mujeres jóvenes; comprobantes de empleo para incentivar a las empresas a contratar a recién egresados sin experiencia laboral y / o campañas de sensibilización dirigidas a las niñas más pobres, vulnerables y con menos educación. Todos los programas AGI se ejecutan por primera vez como experiencias piloto, y luego se amplían solo si han sido categorizados como eficaces durante la fase de evaluación (Banco Mundial, 2011).

Las oportunidades de aprendizaje para los jóvenes también dependen de la estructura y el desarrollo del mercado laboral. Un estudio de siete ciudades en el oeste de África muestra que para los que trabajan en el sector informal, los beneficios de las escuelas profesionales son marginales. Las principales instancias de formación técnica son los aprendizajes tradicionales y la formación en el puesto de trabajo; este último predomina en el caso de las mujeres (Nordman y Pasquier-Doumer, 2012). En Sudáfrica, los programas gubernamentales de capacitación han tenido un éxito limitado en ayudar a los jóvenes sin experiencia laboral. Para ayudar a reducir el desempleo juvenil, el gobierno propone un incentivo al empleo juvenil en forma de subsidio salarial para ayudar a los trabajadores jóvenes en el sector sindicalizado formal, donde los sueldos iniciales son relativamente altos.

En muchos países, las políticas de oferta por sí solas no son suficientes para garantizar trabajos aceptables para hombres y mujeres jóvenes. Por ejemplo, son necesarias políticas industriales adecuadas (tales como la inversión en las industrias trabajo-intensivas), tecnología e infraestructura, especialmente en las zonas rurales. Los enfoques de políticas deben fomentar las oportunidades de empleo para jóvenes mediante la creación de un clima favorable de inversión y la eliminación de barreras a la competencia como las imperfecciones de los mercados de bienes raíces y del crédito.

Mensajes clave de políticas

El éxito de la transición de la escuela al trabajo requiere enfoques de política integrados y multisectoriales que aborden ámbitos tan importantes como la educación, el mercado laboral, la migración, los programas de la familia y las normas sociales y culturales. Intervenciones políticas clave incluyen:

- Facilitar la transición de la escuela al trabajo, asegurando una base educativa sólida, que ofrezca educación de alta calidad, estableciendo mejores vínculos entre el sector educativo y los empresarios, y proporcionando una amplia información del mercado de trabajo.
- Promover la perspectiva de género en los programas de formación técnica adaptados a los contextos locales, enfocarse en que los oficios no estereotipados sean atractivos para las mujeres, e incluir servicios de colocación y asesoría. Antes de que puedan ser ampliados, estos programas necesitan iniciarse como proyectos piloto y después ser evaluados.

PARTE II

Capítulo 8

La ciencia *versus* las humanidades

Principales conclusiones

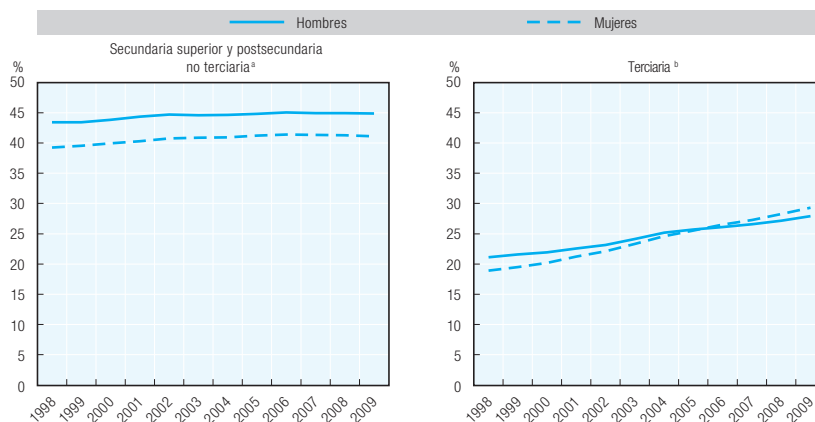
- No existen diferencias de género significativas en el rendimiento entre los graduados universitarios.
- En la educación postsecundaria, los varones tienden a elegir programas de formación técnica y las jóvenes educación superior, lo que agrava las diferencias de género en ámbitos de estudio.
- Mejoras en la calidad de la educación para los jóvenes de los grupos socio-económicos desfavorecidos pueden de por sí incitar a más niñas a optar por campos de estudio relacionados con las ciencias.

Logros de las mujeres mayores en la educación postsecundaria

Sin duda, una de las mayores transformaciones en la educación que se han producido en países de la OCDE durante las últimas décadas es la creciente participación de las mujeres en la educación terciaria. El Gráfico 8.1 muestra que las tasas de titulación de ambos sexos en la enseñanza secundaria superior (que incluye los programas de postsecundaria no terciaria) y terciaria han aumentado en todos los países OCDE. Sin embargo, la proporción de mujeres que terminan la educación terciaria ha crecido particularmente rápido. Aunque el número de hombres y mujeres que alcanzan la educación secundaria superior ha aumentado a un ritmo similar, la proporción de hombres sigue siendo ligeramente superior (4 puntos porcentuales), simplemente porque hay más hombres en programas postsecundarios de educación no universitaria. Si estos son excluidos, las mujeres jóvenes (grupo de edad 25-34) muestran en realidad más probabilidades de terminar la educación secundaria y terciaria que sus homólogos masculinos (OCDE, 2011c).

Gráfico 8.1. Actualmente las mujeres tienen más probabilidades de obtener un título terciario que los hombres

Proporción de hombres y mujeres de 25-64 años de edad, con estudios en educación secundaria superior o títulos de educación terciaria en 27 países de la OCDE, 1998-2009



a) Incluye los graduados de secundaria superior (CINE 3A, 3B y 3C) y postsecundaria no terciaria (CINE 4).

4). Para una descripción de la clasificación CINE ver <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1436>.

b) Incluir terciario tipo A y títulos avanzados.

Fuente: OECD (2011), Education at a Glance – OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675671>

Las tendencias de participación en la educación superior muestran una reversión de la brecha de género: en 1985, el porcentaje medio de mujeres estudiantes era del 46% en la zona OCDE; para el año 2005 era del 54%. Si la tendencia continúa, habrá un promedio de 1,4 estudiantes mujeres por cada hombre en 2025, y casi el doble de mujeres en la educación terciaria en Austria, Canadá, Islandia, Noruega y el Reino Unido (Tabla II.A2.1).

Las diferencias de género en la elección de asignaturas persisten

Aunque la brecha de género en los niveles educacionales globales sigue estrechándose, continúa amplia cuando es medida en términos de campo de estudio. Las mujeres siguen siendo muy poco representativas en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés). Y a pesar de que más mujeres están terminando sus estudios en campos de STEM (sobre todo en biología y agricultura), todavía representan un porcentaje muy pequeño de estudiantes en informática e ingeniería, campos de gran demanda en el mercado laboral en países de la OCDE y en otras regiones (Recuadro 8.1). La Figura 8.2 muestra claramente que las mujeres son una minoría entre los titulados en informática y una mayoría en carreras de salud y bienestar. En efecto, la proporción de mujeres graduadas en cursos de ciencias de la informática en la mayoría de los países de la OCDE cayó en la primera década del siglo 21 debido a la subida más pronunciada en la proporción de estudiantes varones. Los mayores descensos en la proporción de mujeres graduadas en ciencias de la informática ocurrieron en Corea, Irlanda y Suecia. Por otra parte, más mujeres entraron a las carreras de salud en 2009 que en 2000 en todos los países de la OCDE, con un aumento particularmente pronunciado en Dinamarca y la República Eslovaca.

Recuadro 8.1. Las diferencias de género en campos de estudio a nivel terciario en países del Medio Oriente y Norte de África (MONA) y China

A pesar de las desigualdades de género existentes en algunos países del Medio Oriente y Norte de África (MONA) con respecto a las tasas de inscripción en la educación secundaria (y a veces primaria), la inscripción terciaria de las jóvenes ha ido en aumento y muchas veces ha sido superior a la de los varones (UNESCO, 2011b). Sus tasas regionales aumentaron del 42% en 1999 al 51% en 2009 (UNESCO, 2012b), siendo superior a las de los varones en Argelia, Jordania, Kuwait, Líbano, Qatar, Arabia Saudita, Túnez y los Emiratos Árabes Unidos (WEF, 2011).

Recuadro 8.1.1. Las diferencias de género en campos de estudio a nivel terciario en países del Medio Oriente y Norte de África (MONA) y China (cont.)

Tabla 8.1. Enseñanza superior: Proporción de mujeres en la inscripción total por campo de estudio en determinados países de la región, año escolar que terminó en 2007

Porcentajes

País	Educación	Humanidades y artes	Ciencias sociales, ing comercial y derecho	Ciencias	Ingeniería, manufactura y construcción	Agricultura	Salud y bienestar	Servicios
Argelia	69	75	59	61	31	47	60	29
Bahréin	51	83	70	75	21	n.a.	85	69
Jordania	84	63	39	51	29	54	48	53
Libano	94	67	52	53	24	54	68	53
Marruecos	38	52	50	41	29	38	67	48
Omán	63	69	43	56	23	74	66	n.a.
Autoridad Pa- lestina	70	65	40	46	30	18	57	0
Qatar	85	85	65	68	25	n.a.	76	n.a.
Arabia Saudita	73	73	53	59	2	23	44	n.a.
Emiratos Árabes Unidos	92	76	55	55	29	74	80	30

Fuente: UNESCO (2010), Education for All Global Monitoring Report 2010, Paris, <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001865/186558E.pdf>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677305>

Recuadro 8.1. Las diferencias de género en campos de estudio a nivel terciario en países del Medio Oriente y Norte de África (MONA) y China (cont.)

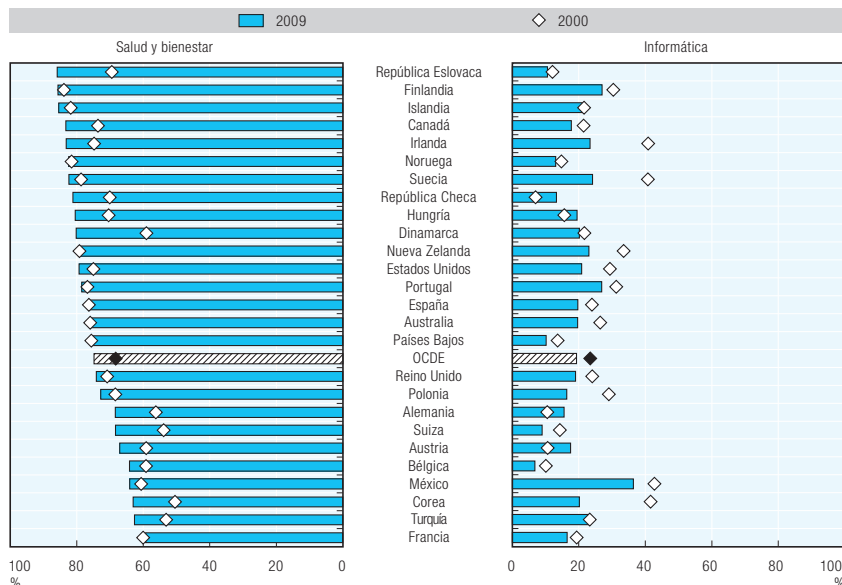
Sin embargo, como en el caso de los países OCDE, las diferencias de género persisten en los distintos campos de estudio en el nivel terciario. La siguiente tabla muestra la proporción femenina en la inscripción total. En casi todos los países de la tabla (excepto Marruecos), las mujeres están notablemente sobrerrepresentadas en las humanidades, las artes y campos educativos. Con la excepción de Jordania y Arabia Saudita, también constituyen la mayoría de los estudiantes universitarios en las carreras de salud y bienestar y de ciencias, en la mayoría de los países. Son, sin embargo, significativamente subrepresentadas (menos de un tercio de los estudiantes) en carreras de ingeniería, fabricación y construcción. Las bajas proporciones de mujeres en estos campos están, como en la mayoría de los países OCDE, relacionadas a las actitudes más que a las habilidades: por ejemplo, la OCDE (2010a) muestra que las jóvenes de 15 años de edad en Jordania alcanzaron mejor puntaje que los jóvenes en matemáticas.

También en China, un número desproporcionadamente alto de mujeres prefieren las humanidades a las carreras conducentes a trabajos científicos en la escuela secundaria, algo que afecta irreversiblemente a su elección de un campo de estudio en el nivel terciario. Es poco probable que la decisión de optar por las humanidades sea impulsada por las habilidades de las jóvenes en ciencias y matemáticas, ya que sacan puntajes iguales a los de los varones, salvo en el extremo superior de la distribución de la puntuación y en algunos áreas, sobre todo rurales. Sin embargo, la evidencia sugiere que la decisión de optar por seguir un programa de estudios conducente a una carrera profesional científica aumenta las posibilidades de que las alumnas de educación media cursen estudios en la universidad o en institutos de educación superior de élite (Loyalka y Maani, 2012).

Las diferencias de género observadas en el nivel de la educación superior son aún más acentuadas en los programas de formación técnica. Más de un estudiante masculino de cada dos, pero menos de una de cada diez mujeres, se gradúan en estos programas en las áreas de ingeniería, fabricación y construcción en países de la OCDE (Gráfico 8.3). Las excepciones son Corea e Indonesia, donde las tasas de graduación femeninas de los programas de ingeniería de formación técnica fueron 28,6% y 29,1%, respectivamente. Indonesia muestra casi ninguna diferencia en las tasas de graduación de ambos sexos o en la elección de campos de estudio en el nivel terciario (OCDE, 2011c).

Gráfico 8.2. Hay más mujeres con títulos de carreras en salud pero siguen subrepresentadas en términos de títulos informáticos

Proporción de títulos terciarios para mujeres en 2000 y en 2009



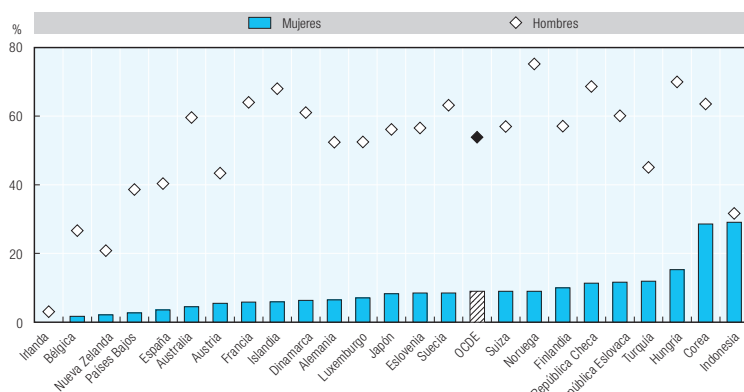
Nota: Los países están ordenados de arriba abajo en orden decreciente de proporción de títulos terciarios en salud y bienestar para mujeres en 2009.

Fuente: OECD (2011), Education at a Glance – OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675690>

Gráfico 8.3. Las diferencias de género persisten en programas de formación técnica vocacional

Las proporciones de mujeres y hombres en la formación vocacional secundaria superior que terminaron sus programas de estudio en ingeniería, fabricación y construcción en 2009



Nota: Los países están ordenados de arriba a abajo en orden ascendente de la proporción de graduadas.

Fuente: OECD (2011), Education at a Glance – OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.

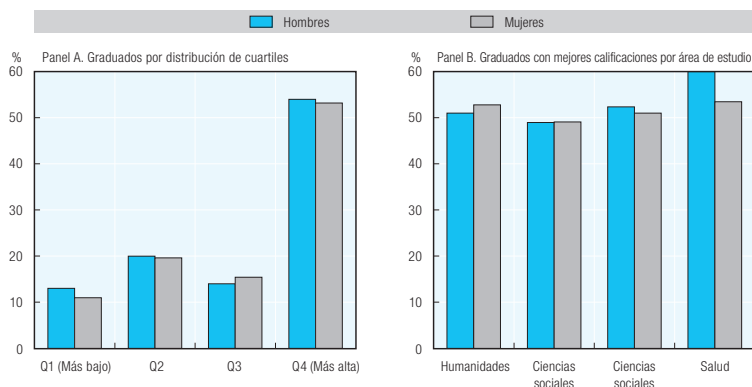
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675709>

Insignificantes diferencias de género en el rendimiento a nivel terciario

A pesar de las diferencias sistemáticas de género en la elección de campos de estudio a nivel terciario, estudiantes hombres y mujeres se titulan con niveles muy similares de rendimiento. El Panel A de la Gráfico 8.4 muestra que es difícil discernir las diferencias de género relacionadas con el desempeño en todas las áreas temáticas, excepto que hay ligeramente más hombres que mujeres entre los titulados con las calificaciones más bajas. El panel B muestra que la proporción de mujeres entre los mejores estudiantes es muy similar en todos los campos de estudio, mientras que los hombres muestran un poco más de variación en este sentido. Hombres y mujeres se gradúan con calificaciones muy similares en ciencias y en ciencias sociales, mientras que las mujeres destacan un poco más en humanidades y los hombres tienen la ventaja en el área de salud.

Estas tendencias generales, sin embargo, ocultan diferencias en los distintos países. En Japón y en el Reino Unido, por ejemplo, la proporción de mujeres tituladas con las mejores calificaciones es entre un 10 y un 15% inferior a la

Gráfico 8.4. Las mujeres y los hombres tienen el mismo nivel de desempeño en el nivel terciario



Note: Panel A y Panel B muestran las proporciones de hombres y mujeres graduados en una muestra aleatoria de todos los graduados en los países encuestados.

Fuente: Flabbi, L. (2011), "Gender Differentials in Education, Career Choices and Labour Market Outcomes on a Sample of OECD Countries", documento de referencia comisionado para la Iniciativa de Género de la OCDE, utilizando el conjunto de datos REFLEX que realiza encuestas a los graduados de la educación superior (CINE 5A, equivalente a una licenciatura o maestría) que egresaron durante 1999-2000 y tienen cerca de cinco años de experiencia laboral después de salir de la educación superior en 14 países de la OCDE (Austria, República Checa, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Japón, Países Bajos, Noruega, Portugal, España, Suiza y el Reino Unido).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675728>

de los varones, mientras que en Estonia, Italia y los Países Bajos, es al revés (Flabbi, 2011).

Los factores culturales en la elección de asignaturas en el nivel postsecundario

Las jóvenes y los varones pueden elegir diferentes campos de estudios debido a que sus preferencias personales y las expectativas sobre los resultados del mercado laboral no son los mismos (OCDE, 2011a). Por ejemplo, las mujeres jóvenes son más propensas a planificar una participación intermitente en la fuerza laboral, evitando así los campos como las ciencias, que requieren altos niveles de formación en el puesto de trabajo, largas horas de trabajo y donde el tiempo fuera del trabajo puede ser muy costoso (OCDE, 2011c). También pueden elegir los campos que ofrecen modalidades de trabajo más flexibles, que les permiten combinar el trabajo y el cuidado de los hijos y familiares de edad avanzada con más facilidad. Estas elecciones explican en parte la tendencia a la “feminización” de los sectores de salud y educación.

Las diferentes elecciones temáticas en la educación superior también pueden ser impulsadas por las diferencias de rendimiento en lectura, matemáticas y ciencias en la escuela secundaria. Sin embargo, las disparidades de género en los campos elegidos parecen estar más relacionadas con las actitudes de los estudiantes (como la motivación y el interés) hacia un tema en particular y no con la capacidad ni el rendimiento en la escuela (Capítulo 6). Las actitudes se forman a temprana edad y son, sin duda, influenciadas por la percepción tradicional de los roles de género y la amplia aceptación de los valores culturales asociados a determinados campos de estudio (Kane y Mertz, 2011; OCDE, 2009a). Por otra parte, la elección de materias tradicionales puede ser reforzada por el seguimiento temprano en el sistema educativo. Se pueden obtener nuevas perspectivas de las encuestas PISA longitudinales sobre los posibles factores que influyen en las decisiones tomadas por los estudiantes a medida que avanzan en la educación (Recuadro 8.2).

Recuadro 8.2. ¿Qué determina las diferencias de género en la elección de campos de estudios?

Nuevos estudios PISA longitudinales en una serie de países arrojan luz sobre los factores que determinan las diferencias de género en campos de estudio de la educación postsecundaria. Los estudios consideraron la elección masculina y la elección femenina de asignaturas en los distintos sistemas nacionales de educación a nivel terciario y en programas de formación técnica (FT). Ellos muestran que un número de factores, tales como atributos individuales, características familiares y antecedentes socioeconómicos, desempeñan un papel en la decisión de los jóvenes, hombres y mujeres, de tomar asignaturas de ciencias o de materias artísticas.

Por lo general, los estudiantes que tienen buenas calificaciones en matemáticas en el último año de la escuela secundaria tienden a elegir campos relacionados con las ciencias cuando acceden a la educación postsecundaria. La relación es particularmente marcada para las niñas en la mayoría de los países. Los resultados muestran que la confianza en la realización de tareas específicas en matemáticas es un factor determinante entre los varones para elegir campos de la ciencia relacionados con la informática, mientras que la percepción de las jóvenes de su propia capacidad es esencial para formarse una idea de su futuro campo de estudio y carrera profesional.

En general, los estudios longitudinales no encuentran que la educación de las madres o los padres tenga un efecto significativo en las elecciones de los estudiantes. En algunos países, sin embargo, pueden estar asociadas al quehacer de los padres. En Suiza, el alto estatus profesional de los padres parece ser un indicador importante de si los estudiantes preferirán una carrera científica a las carreras basadas en las artes, aunque el resultado es solo relevante para la formación técnica (Bergman *et al.*, 2012). En el caso de Uruguay, por ejemplo, si las madres trabajan como maestras, sus hijas son significativamente menos propensas a elegir una profesión en humanidades y sus hijos tienen menos probabilidades de elegir medicina o trabajo social. Padres en profesiones de ingeniería no parecen influir en las decisiones de sus hijas o hijos, mientras que los que trabajan como maestros, abogados o administradores desalientan a sus hijos varones a estudiar humanidades y les animan a estudiar derecho, ciencias del comportamiento y economía (Fernández *et al.*, 2012). En Australia, las profesiones de los padres parecen tener un efecto mayor sobre la elección del campo de estudio de sus hijos que de sus hijas.

Recuadro 8.2. ¿Qué determina las diferencias de género en la elección de campos de estudios? (cont.)

La situación migratoria de los padres también influye en el campo de estudio que sus hijos eligen. En Australia, por ejemplo, las niñas con ambos padres extranjeros son más propensas que las hijas de padres nacionales a elegir asignaturas tradicionales, como humanidades. En contraste, no hay un efecto tal en los varones, lo que podría sugerir que las percepciones de los extranjeros difieren de los locales en materia de carreras adecuadas para las mujeres. Los antecedentes socioeconómicos de las familias también podrían desempeñar un papel en el área de estudio elegida. En Uruguay, por ejemplo, un menor nivel económico impulsa a las jóvenes a elegir carreras en humanidades, como la enseñanza y las artes, en el nivel terciario. De hecho, las niñas de clase media y baja parecen ver favorables las profesiones en tales ámbitos como un peldaño en la escalera de la movilidad social ascendente (Fernández et al., 2012).

Las mujeres jóvenes tienen más probabilidades de aspirar a carreras donde terminan siendo profesionales (OCDE, 2009a) que los hombres jóvenes y tienden, por tanto, a mostrar una preferencia por los estudios universitarios frente a la formación profesional. En Australia, los varones asocian los planes de estudios en ciencias con programas de formación técnica, como aprendices, que con ingresar a la universidad. Dado que el acceso a la formación técnica generalmente no está basado en el mérito académico, el rendimiento en matemáticas a la edad de 15 años no tiene efecto significativo sobre la decisión de preferir una asignatura en ciencias sobre otra. La evidencia de la República Checa muestra un patrón similar: las jóvenes con altas calificaciones en el nivel secundario optan por ir a la universidad, mientras que los varones tienen más probabilidades de optar por la formación técnica antes que por un área técnica o un campo relacionado con las ciencias. Al igual que en Australia y la República Checa, la segregación por género de las asignaturas impartidas por diferentes instituciones influye en las diferencias de género en la elección de asignaturas, reforzando así típicos roles masculinos y femeninos (Matějů et al., 2012; Polidano y Ryan, 2012).

En diversos grados, según los países, los sistemas educativos pueden reforzar las características individuales y las expectativas culturales. Así, además de aumentar el interés y la confianza de las jóvenes en matemáticas y ciencias en la escuela y en el hogar, una disposición más amplia de diversas vías educativas flexibles para la misma carrera puede ayudar a las mujeres a optar por participar en profesiones relacionadas con la ciencia.

Las intervenciones de políticas para abordar las diferencias de género

La cuestión de las disparidades de género en la elección de asignaturas es motivo de preocupación, ya que afecta a las oportunidades profesionales de

las mujeres (Capítulo 9), reduce su potencial de ingresos, y subutiliza su capital humano disponible (OCDE, 2011c). A medida que la economía global se basa cada vez más en el conocimiento y la competencia es cada día más fuerte en términos de velocidad de innovación, el aprovechamiento pleno de todas las habilidades disponibles en una población debe ser la prioridad de cualquier gobierno.

Las diferencias de género en la elección de asignaturas están profundamente arraigadas en las normas culturales en todos los diferentes niveles socioeconómicos. Un cambio en las actitudes y los comportamientos de los estudiantes es, por lo tanto, particularmente difícil y requiere considerables esfuerzos por parte de los padres y los profesores para cambiar las nociones estereotipadas de lo que los niños y las niñas sobresalen en hacer y lo que les gusta. Las intervenciones deben comenzar a temprana edad, antes que se formen percepciones y actitudes estereotipadas hacia ciertos temas. Un estudio realizado en Canadá, por ejemplo, muestra que los estudiantes a la edad de 12-13 años muestran el mayor interés por la ciencia, y que su interés disminuye drásticamente a medida que envejecen (Ipsos Reid, 2010). Un estudio de cuatro mil jóvenes en el Reino Unido confirma la disminución en el interés por la ciencia a medida que los jóvenes avanzan en la educación. Revela que las clases de ciencias son una fuente de inspiración para el 42% de los niños a la edad de 9 años, comparado con el 38% y el 35% de jóvenes a la edad de 12 y 14 años (Parvin y Porter, 2008). OCDE (2008) encontró que el interés por la ciencia y la tecnología aparece en la escuela primaria y se mantiene estable hasta los 15 años, después de lo cual declina. Es fundamental que los docentes integren las matemáticas y las actividades científicas en contextos que son interesantes para los varones y las niñas y que los vinculen a las carreras de una manera que no refuerce los estereotipos de género existentes (IES, 2007).

Una actitud positiva hacia una asignatura (ya sea la lectura o las matemáticas) también está relacionada con las relaciones positivas profesor-alumno, ya que la interacción con los maestros ayuda a dar forma al desarrollo cognitivo y a la participación intelectual de los niños (OCDE, 2010b). Por otra parte, los estudiantes tienden a aprender más cuando sienten que sus profesores los están tomando en serio, porque sus niveles confianza aumentan y obtienen mejores resultados. Los estudiantes que están mejor informados acerca de lo que les ayudará a aprender, también tienden a obtener mejores resultados (OCDE, 2009a). Por lo tanto, vale la pena tener maestros altamente calificados que aborden de forma concreta las actitudes de género en el aula. Programas

de capacitación de docentes para los egresados han demostrado ser eficaces en aumentar la calidad de la enseñanza en Turquía (OCDE, 2011a). Cursos de sensibilización de género podrían ser un complemento valioso a los actuales marcos de formación de maestros, mientras que el concepto de incorporación de la perspectiva de género podría ser incluido en la formación docente y el material didáctico. Algunos ejemplos son la “Schule und Jungenarbeit” (Trabajo con jóvenes y escolares), realizado en Alemania (www.jungenarbeit-und-schule.de), que se centra en cómo los profesores pueden ayudar a los alumnos a tener éxito en la escuela, o la incorporación de la perspectiva de género en Austria (www.bmukk.gv.at/medienpool/9718/PDFzuPubID455.pdf). La eficacia de introducir políticas de escuelas de un solo sexo –que en general se considera que aumenta la confianza de las niñas e incrementa su capacidad de aprender matemáticas– no está apoyada por los datos (Kane y Mertz, 2011).

Con la mirada puesta en el acceso de las niñas al mercado de trabajo del futuro, la cooperación entre los centros educativos y el sector privado puede proporcionar apoyo adicional para aumentar su interés por las matemáticas y otras asignaturas relacionadas con las ciencias. Presentar el aprendizaje relacionado con el trabajo a los estudiantes de educación secundaria y explicar qué asignaturas son necesarias para distintas opciones de carrera también pueden aumentar el interés de los estudiantes por asignaturas particulares (Crowley y NIESR, 2008).

Mensajes clave de políticas

- Atraer a las jóvenes a campos de estudio que, por lo general, son dominados por los hombres, y viceversa, tiene que empezar a temprana edad, tanto en la escuela como en el hogar.
- Los programas de formación docente deben incluir cursos de sensibilización de los potenciales estereotipos de género.
- Los gobiernos, las escuelas y el sector privado deben explorar estrategias de cooperación, tales como jornadas de información sobre empleo o ferias de empleo en las escuelas, para padres y estudiantes, con el fin de aumentar el interés de las jóvenes en los campos relacionados con la ciencia y de los varones en asignaturas relacionadas con las humanidades y las artes. Mejorar la calidad del personal docente y de los materiales puede mejorar aún más la motivación académica del alumnado y los resultados de aprendizaje de los niños y las niñas.

PARTE II

Capítulo 9

Consiguiendo el trabajo para el que estudiaste

Principales conclusiones

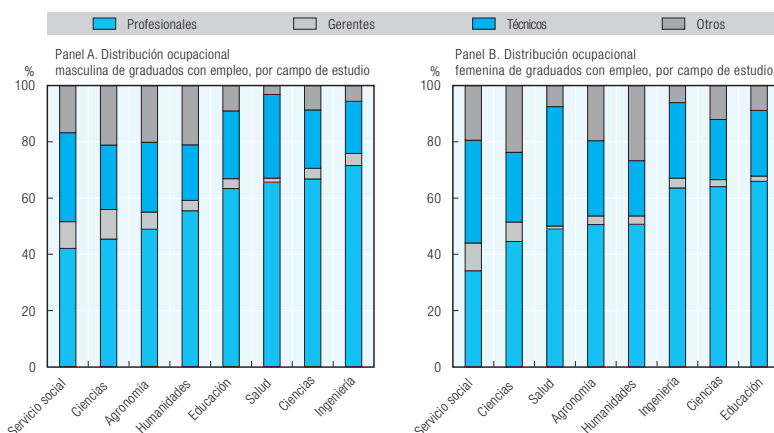
- Aun cuando las mujeres realizan estudios STEM, son menos propensas que los hombres a terminar trabajando en física, matemáticas e ingeniería.
- Las diferencias de género en los ámbitos de estudio parecen responder solo marginalmente a la expectativas de resultados en el mercado laboral y es probable que estén relacionadas con un conjunto complejo de factores, tales como las preferencias, normas y características del mercado laboral.
- No hay ninguna indicación clara de la presencia de diferencias de género sistemáticas en los desajustes en términos de relacionar las habilidades con los trabajos.

En la mayoría de países de la OCDE, las mujeres jóvenes son tan propensas como los hombres a completar su educación universitaria y tener resultados igual de buenos, independientemente del campo de estudio escogido. Sin embargo, como se describe en el Capítulo 8, las diferencias de género, que todavía condicionan los campos de estudio escogidos por los estudiantes, pueden llegar a influir en los empleos de los hombres y las mujeres, los sectores en los que trabajan, y otros resultados del mercado laboral (ver Capítulos 11 y 13).

Los desequilibrios de género en la transición de la universidad al trabajo

A pesar de que las diferencias de género condicionan sistemáticamente la elección de un campo de estudios, más del 50% de los que concluyen la educación terciaria encuentran trabajo como profesionales o técnicos, independientemente de lo que estudiaron. El Gráfico 9.1 muestra la distribución de los titulados universitarios de diferentes campos de estudio en tres categorías ocupacionales: directivos, profesionales y técnicos.

Gráfico 9.1. Graduados^a masculinos y femeninos a quienes inician su carrera profesional en una ocupación especializada^b



a. Los campos de estudio se agrupan en ocho categorías, en orden ascendente de la proporción de licenciados que trabajan como profesionales.

b. Las ocupaciones representadas (gerentes, profesionales y técnicos) corresponden a las principales categorías de la CIUO-88 (un dígito).

c. Primer trabajo elegido después de la graduación.

Fuente: Flabbi, L. (2011), "Gender Differentials in Education, Career Choices and Labour Market Outcomes on a Sample of OECD Countries", documento de referencia comisionado para la Iniciativa de Género de la OCDE. Para más detalles ver Gráfico 8.4.

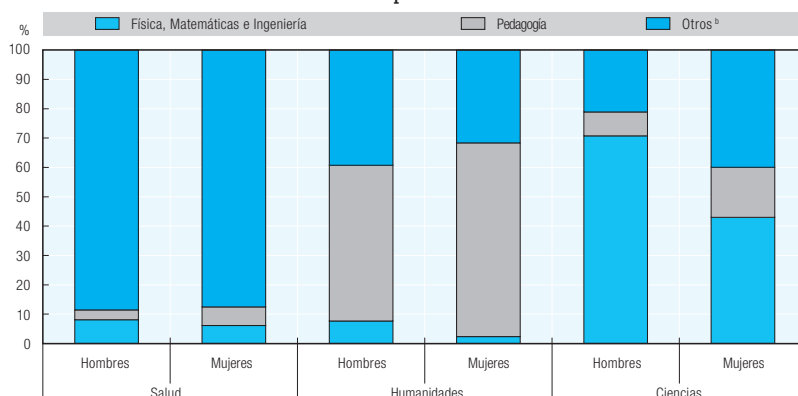
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675747>

Hay algunas diferencias de género. Tanto para hombres como mujeres, el porcentaje más bajo de profesionales se encuentra entre los titulados de estudios en servicios sociales, mientras que el mayor porcentaje se encuentra entre los titulados masculinos de ingeniería y las tituladas femeninas de educación. Además, más hombres trabajan en puestos profesionales y más mujeres son técnicos. Entre los titulados que ocupan puestos directivos al terminar sus estudios, la proporción de hombres (9,7%) es casi el doble que la de mujeres (5,7%).

A pesar de que las diferencias en las opciones profesionales se puede vincular a las diferencias en las opciones educativas, la segregación ocupacional se refuerza aún más durante la transición de la educación superior al empleo. El Gráfico 9.2 vincula la elección del campo de estudio con tener una carrera en enseñanza o en física, matemáticas e ingeniería. Entre los universitarios titulados que trabajan como profesionales o técnicos, cerca de 66% de las mujeres tituladas que estudiaban humanidades trabajan como maestras, en comparación con alrededor del 53% de los titulados masculinos. Por el contrario, el 71% de los hombres titulados en el campo científico trabajan como profesionales en física, matemáticas e ingeniería, en comparación con el 43% de tituladas femeninas. En otras palabras, incluso si las mujeres eligen materias STEM, son menos propensas a seguir una carrera profesional en ciencias que los hombres, aunque no hay una diferencia de género en el rendimiento.

Gráfico 9.2. Los hombres y las mujeres que se gradúan en el mismo campo a menudo toman distintas opciones profesionales^a

Distribución de los graduados trabajando como profesionales y técnicos por área de estudio y ocupación



a) Primer trabajo escogido después de la graduación.

b) "Otros" incluye todos los demás campos profesionales y técnicos.

Fuente: Flabbi, L. (2011), "Gender Differentials in Education, Career Choices and Labour Market Outcomes on a Sample of OECD Countries", documento de referencia comisionado para la Iniciativa de Género de la OCDE. Para más detalles ver Gráfico 8.4.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675766>

Las diferencias de género en la elección del campo de estudio parecen estar relacionadas con un conjunto complejo de factores. Flabbi y Tejada (2012) encuentran que las diferencias de género en la elección del campo de estudio responde solo marginalmente a la expectativa de resultados en el mercado laboral, medida por los salarios y la segregación ocupacional en una ocupación determinada. Se presupone que las razones por las que las niñas y los niños hacen elecciones diferentes en su carrera educativa se relacionan con una serie de factores, tales como el predominio histórico de los hombres en ocupaciones manuales, preferencias innatas, la consideración de las futuras obligaciones familiares, así como las percepciones de género en casa y entre sus compañeros y maestros. La importancia de los factores socioculturales se fundamenta en el hecho de que las expectativas de empleo entre los jóvenes de 15 años ya dan fe de la segregación de género, independientemente de las diferencias de contexto económico y el sistema de educación (OCDE, 2012c). Aunque las jóvenes esperan conseguir un empleo de mayor estatus que los varones y muchas de ellas esperan trabajar en una profesión en salud y medicina (Ibíd.), solo un promedio del 5% viven con la expectativa de tener una carrera en ingeniería e informática, en comparación con el 18% de los varones en países de la OCDE.

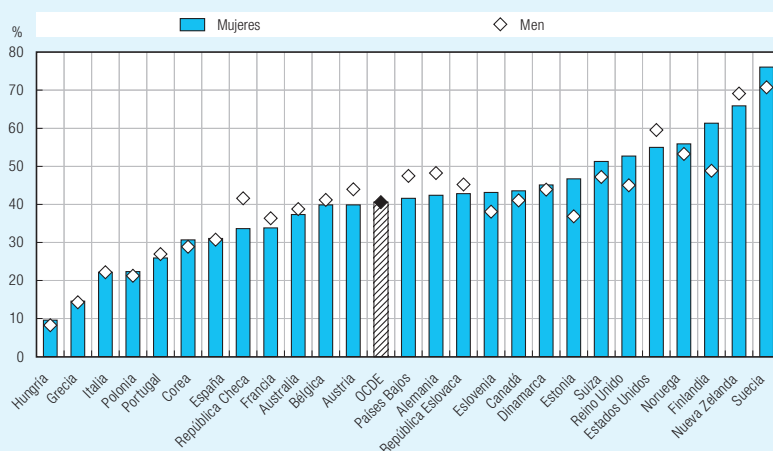
En los países de la OCDE, las mujeres predominan en la enseñanza (especialmente en los niveles inferiores de la educación). La Encuesta Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS por sus siglas en inglés), realizada por la OCDE el año 2008, encontró que, en promedio, casi el 70% de los profesores de enseñanza secundaria eran mujeres. Por otra parte, la gestión de la educación es, en gran medida, desempeño de hombres. Las mujeres eran también más propensas a enseñar idiomas, artes (79%) y ciencias humanas (57%), en vez de matemáticas y ciencias (49%) (OCDE, 2012c). Esta segregación dentro de la profesión docente es preocupante, ya que refuerza los estereotipos de género existentes entre los estudiantes.

Recuadro 9.1. La educación de adultos en los países de la OCDE

El desarrollo de competencias a lo largo de la vida de una persona mejora tanto el capital humano individual, a través de un mayor desarrollo personal y profesional, como el crecimiento económico de los países, a través de una mayor empleabilidad y productividad de la fuerza laboral. En los países de la OCDE en 2007, el 41% de los adultos participaron en actividades de aprendizaje (OCDE, 2012D). La siguiente figura muestra que no hay un patrón transnacional claro de género en las tasas de participación en la educación de adultos. La mayor diferencia entre los géneros en las tasas de participación se registra en Finlandia (12%, en beneficio de las mujeres), mientras que no se observaron diferencias significativas entre los sexos en el caso de Grecia y España. En los países de la OCDE, la participación en el aprendizaje de adultos disminuye con la edad y aumenta con el nivel educacional, tanto para hombres como para mujeres (OCDE, 2012D).

La participación de las mujeres y los hombres en la educación de adultos varía según el país^a

Porcentaje de personas de 25-64 años de edad que participan en la educación de adultos^a, 2007^b



Nota: Los países están clasificados en orden ascendente de la participación de la mujer en la educación de adultos.

a) La educación de adultos incluye el aprendizaje formal y / o no formal.

b) 2008 para Bélgica, Canadá, la República Checa y los Países Bajos, 2006 para Dinamarca, Francia, Finlandia, Nueva Zelanda, Hungría, Italia, Polonia y el Reino Unido, y de 2005 para Suecia y los Estados Unidos.

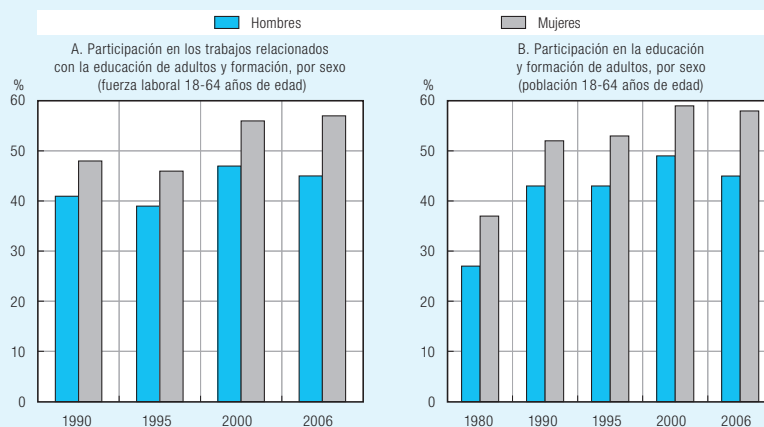
Fuente: OECD (2012), Education at a Glance – OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675785>

Recuadro 9.1. La educación de adultos en los países de la OCDE (cont.)

Hay, sin embargo, diferencias de género significativas en el número de horas dedicadas a la formación relacionada con el trabajo (*OECD Education at a Glance*, datos en línea). En la mayoría de los países de la OCDE, los hombres dedican en promedio cuatro horas más que las mujeres a la formación relacionada con el trabajo durante la vida laboral. Las mayores diferencias se observan en los Países Bajos (19 horas) y en Noruega (16 horas). Las excepciones más notables son Finlandia y Francia. Las mujeres en estos países reciben un promedio de 15 y 10 horas de formación, respectivamente, más que los hombres. En Finlandia, la participación activa de las mujeres en la formación relacionada con el trabajo se remonta a la década de 1990. Entre 1990 y 2006, la participación en la formación relacionada con el trabajo aumentó del 48% al 57% entre las mujeres, y solo del 41% al 45% entre los hombres (ver Gráfico A en la figura siguiente). Si se considera la educación y la formación de la población adulta (18-64 años), la tasa de participación de las mujeres ha sido por lo menos 10 puntos porcentuales más alta que la de los hombres desde 1980 (ver panel B de la figura a continuación).

En Finlandia, las mujeres aprovechan más del aprendizaje de adultos que los hombres



Fuente: Estadísticas oficiales de Finlandia (OSF) (2012), Adult Education Survey, e-publication, Participation in Adult Education and Training 2006, 1. Hay 1,7 millones de estudiantes maduros, Statistics Finland, Helsinki, www.tilastokeskus.fi/til/aku/2006/01/aku_2006_01_2008-12-31_kat_001_en.html.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675804>

¿Un mal emparejamiento de habilidades por género: real o percibida?

El desajuste entre las aspiraciones de las jóvenes y sus logros reales en su carrera profesional es un motivo de preocupación, ya que las mujeres formadas suelen terminar en empleos en los que no despliegan todo su potencial y habilidades. Además de la pérdida de talento, los resultados de la OCDE muestran que estar sobrecualificada y sobrecapacitada reduce la satisfacción laboral y aumenta la probabilidad de que las mujeres realicen búsquedas para encontrar un nuevo empleo en el lugar de trabajo, lo que probablemente resulta en una reducción de la productividad (OCDE, 2011d).

Algunos campos de estudio están asociados con una mayor incidencia de sobrecualificación. Por ejemplo, poco más del 10% de los trabajadores que tienen alguna certificación profesional en servicios de cuidado personal y enseñanza están sobrecualificados, en comparación con casi el 30% de aquellos con una formación en ciencias sociales (Quintini, 2011). Las mujeres suelen dominar esas ocupaciones, lo que podría sugerir que las mujeres son más propensas a ser sobrecualificadas, como consecuencia de su formación académica y no de su género. Por el contrario, Quintini (2011) encuentra que las mujeres tienen más probabilidades de ser insuficientemente cualificadas que los hombres, lo que en parte podría ser debido a la percepción de las mujeres sobre sus propias capacidades, algo que se confirma en Flabbi y Tejada (2012) que muestran que las mujeres declaran que no están suficientemente calificados para sus puestos de trabajo con mayor frecuencia. La evidencia difusa y, en algunos casos, contraintuitiva de las diferencias de género en las puntuaciones de las evaluaciones de competencias indica una necesidad de seguir investigando en este campo (ver Recuadro 9.2).

Recuadro 9.2. Una encuesta de las competencias de los adultos

El desajuste entre las habilidades de los trabajadores, por un lado, y las necesidades laborales, por el otro, ha sido una preocupación constante de los responsables de elaborar políticas en los ámbitos de la educación y el empleo. Dado que la inversión pública en educación y formación es generalmente amplia, el capital humano no usado y mal usado es una pérdida considerable de la inversión. De hecho, existe una polarización cada vez mayor de competencias en las economías modernas, por lo que los trabajadores altamente cualificados son requeridos para los trabajos relacionados con la tecnología y los trabajadores poco calificados son contratados para los servicios que no pueden ser automatizados (cuidado personal, por ejemplo). Las consecuencias para los resultados del mercado laboral femenino son importantes, porque las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores de baja cualificación y, en consecuencia, están siendo empujadas a trabajos mal pagados. Hay acuerdo general en que la tendencia a largo plazo en las necesidades de cualificación se dirige hacia puestos de trabajo que requieren más educación y habilidades cognitivas (OCDE, 2012e). Para evitar una mayor marginación de las mujeres en el mercado laboral, por lo tanto, es esencial tener una mayor comprensión de cómo las mujeres y los hombres adquieren habilidades y cómo conjugan dichas habilidades adecuadamente o no (con las necesidades del mercado) durante su vida laboral. Una vía prometedora es la de los nuevos datos recogidos a través de una encuesta OCDE de las competencias de los adultos (Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos [PIAAC]), ya que medirá las competencias (en todos los grupos de edad), junto con los indicadores de la medida en que las competencias son utilizadas en el trabajo (OCDE, 2012e). Este enfoque brindará nuevos conocimientos sobre las consecuencias de las diferencias ocupacionales relacionadas con el género y puede sugerir nuevas formas de alentar a los jóvenes a alejarse de las opciones profesionales tradicionales.

¿Cómo pueden los gobiernos cambiar los estereotipos profesionales?

Como se sugirió anteriormente, el rendimiento de la educación o las expectativas acerca de los resultados del mercado laboral no conforman las diferencias de género en campos de estudio postsecundarios, sino que estas son influenciadas por la cultura, las actitudes de los estudiantes y la autopercepción formada alrededor o antes de la edad de 15 años. Debe prestarse especial atención, por lo tanto, a colocar a los alumnos en la escuela además de los programas que alientan opciones profesionales no tradicionales para los jóvenes.

Apoyando a los alumnos con orientación sobre estudios avanzados y a estudiantes universitarios con orientación profesional que combata los este-

reotipos (por ejemplo, “Carrefour des métiers” en Francia), puede ayudar en el fomento de opciones educativas y laborales “atípicas” entre hombres y mujeres jóvenes. Otras iniciativas que buscan abordar las raíces iniciales de la segregación (por género) son los eventos motivacionales y los programas educativos. Un ejemplo es la campaña a nivel nacional en el Reino Unido, *Mujeres en Ciencia e Ingeniería* (Women in Science and Engineering [WISE]), que tiene como objetivo, animar a las jóvenes a estudiar matemáticas y física, y considerar carreras en las áreas de ciencias, ingeniería y construcción. Lanzada por primera vez en 1984, la campaña WISE puede haber contribuido a duplicar el porcentaje de egresadas en ingeniería, del 7% en 1984, al 15% en 2009 (Comisión Europea, 2009a).

Se ha encontrado que las mentoras femeninas juegan un papel importante en atraer estudiantes mujeres a las carreras STEM y mantenerlas allí. En consecuencia, el Departamento de Energía de EE.UU. (DoE) ha creado un programa de mentores que empareja universitarias con profesionales exitosas en el Departamento de Energía (White House Council, 2012).

Si bien muchas iniciativas similares alientan principalmente a las jóvenes a entrar en áreas de trabajo dominados por hombres, también existen esfuerzos por atraer a los varones a trabajos predominantemente femeninos, como la enseñanza o el cuidado. Los ejemplos incluyen programas informativos, como las campañas concomitantes “el Día de las Niñas” y “Nuevos Caminos para los Niños” en Alemania, y eventos educativos, como “el Día Nacional del Futuro” en Suiza. Algunas de estas iniciativas cuentan con la participación de empresas privadas (Comisión Europea, 2009b), que ayudan a los estudiantes tener una transición más fácil de la educación hacia el mercado laboral (Comisión Europea, 2010; IET, 2007; Señor y Jones, 2006; Mann, 2012).

Mensajes clave de políticas

- Promover la experiencia laboral temprana a través de programas de educación y aprendizaje puede alentar a las mujeres, particularmente las que han terminado los estudios relacionados con STEM con éxito, a trabajar en los campos científicos.
- La orientación profesional cuidadosa y el asesoramiento meticuloso en las escuelas y las universidades pueden ayudar a los jóvenes a emparejar mejor sus habilidades adquiridas con la orientación profesional (*career path*) que elijan.
- El Programa de la OCDE para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos puede ayudar a elaborar un sistema de información que permita la evaluación de las capacidades disponibles a nivel nacional, informe las políticas en materia de conjuntos de habilidades laborales, y minimice el mal emparejamiento de habilidades en la economía.

PARTE II

Capítulo 10

Educación financiera para el empoderamiento financiero

Principales conclusiones

- La evidencia actual sugiere que las mujeres suelen tener niveles más bajos de educación financiera (*financial literacy*) que los hombres, exhiben niveles más bajos de conocimientos financieros, y una falta de confianza en sus habilidades financieras.
- Las mujeres necesitan ser versadas en temas financieros para poder planificar, más a fondo incluso que los hombres, su jubilación y futuros gastos de atención médica, principalmente debido a sus mayores tasas en esperanza de vida.
- Tanto los hombres como las mujeres necesitan mejor información, conocimiento y desarrollo de habilidades (adaptados a la medida) para enfrentarse a los problemas financieros de manera eficiente, tomar decisiones financieras eficientes y seguras, y aprovechar las oportunidades de generación de ingresos.

A raíz de las crisis mundiales financieras, los responsables de elaborar políticas han reconocido que la educación financiera es una habilidad esencial en la vida (OCDE, 2009b). Esta atención política creciente se deriva de una serie de factores:

- La transferencia de una amplia gama de riesgos financieros de los gobiernos y las corporaciones hacia los individuos.
- La complejidad creciente de los mercados financieros.
- El número creciente de nuevos consumidores e inversores en el ámbito financiero que necesitan apoyo y protección, más allá de los proporcionados a través de la regulación estatal.

La educación financiera se ha convertido en un complemento importante de la conducta y la regulación prudencial del mercado. De hecho, mejorar la educación financiera de las personas es ahora una prioridad política a largo plazo en muchos países desarrollados y en desarrollo. Los beneficios potenciales de la educación financiera son considerables. La investigación académica muestra que los niveles más altos de conocimientos financieros están asociados a una serie de comportamientos beneficiosos y resultados positivos, como la elaboración de presupuesto de manera cuidadosa, el gasto controlado, la planificación para la jubilación, la acumulación de la riqueza y la capacidad de comprender los beneficios de participar en los mercados financieros (Hilgert et al., 2003; Lusardi y Mitchell, 2007; Perry y Morris, 2005; van Rooij et al., 2011; Stango y Zinman, 2009).

Recuadro 10.1. La definición de la educación financiera

La educación financiera es el proceso por el cual los individuos mejoran su comprensión de los conceptos y productos financieros; y por el cual estos, por medio de la información, instrucción y / o el asesoramiento objetivo, logran desarrollar las habilidades y la confianza para ser más conscientes de los riesgos y oportunidades financieras, tomar decisiones informadas, saber adónde acudir para recibir ayuda, y tomar otras acciones eficaces/eficientes con el fin de optimizar su bienestar y seguridad financiera (OCDE, 2005).

Las mujeres deben ser suficientemente formadas en materia financiera para participar más eficazmente en las actividades económicas y la toma de

decisiones financieras en sus hogares y comunidades. Deben, por ejemplo, ser capaces de acceder y elegir los servicios financieros apropiados para protegerse a ellas mismas, tanto como a sus familias, y de desarrollar actividades empresariales (ver Capítulo 26). Dicha capacidad es de especial preocupación por el aumento en el número de familias monoparentales, generalmente encabezadas por mujeres. Los gobiernos y las organizaciones de desarrollo han tratado de empoderar a las mujeres mediante mejoras en sus conocimientos financieros, para que pueden iniciar y gestionar a pequeña escala empresas o microempresas de forma adecuada (Hung et al., 2012). Ejemplos de estos programas incluyen: el programa diseñado por Australia, como una actividad de desarrollo para países de bajos ingresos (Gobierno de Australia, 2009); Camboya (OIT, 2012b); Canadá, para las mujeres empresarias aborígenes (AANDC, 2010); Líbano (Hung et al, 2012); y Uganda (Nordic Consulting Group, 2011).

El Recuadro 10.2 resume algunos ejemplos adicionales de cómo los países abordan las diferencias de género en la educación financiera.

Recuadro 10.2. Abordando las diferencias de género en conocimiento financiero

Varios países, tanto desarrollados como en desarrollo, han reconocido la necesidad de abordar la educación financiera de mujeres jóvenes y adultas mediante el estudio de sus necesidades específicas y la implementación de programas de educación financiera dirigidos a los diversos subgrupos.

En 2008, en un primer paso para ayudar a las mujeres a afianzar su seguridad financiera, Australia llevó a cabo una campaña de investigación llamada *Women Understanding Money* con el fin de identificar las necesidades de las mujeres y las jóvenes. Análogamente, la Comisión para Educación Financiera e Ingresos Previsionales (*Commission for Financial Literacy and Retirement Income*) de Nueva Zelanda está llevando a cabo investigaciones sobre las futuras posibilidades de jubilarse de las mujeres en dicho país, como parte de una estrategia para hacer frente a los inferiores resultados de las mujeres en materia de jubilación.

Recuadro 10.2. Abordando las diferencias de género en conocimiento financiero (cont.)

Algunos otros países están involucrados en el desarrollo de programas que sirven exclusivamente o son principalmente dirigidos a las mujeres y niñas vulnerables. Por ejemplo, la *Iniciativa Nacional para el Cuidado de las Personas Mayores* (National Initiative for the Care of the Elderly [NICE]) de Canadá realiza talleres de administración de dinero para mujeres mayores con bajos ingresos en Vancouver, Montreal y Toronto. Asimismo, la Comisión de Mercados de Capital (*Capital Markets Board* [CMB]) de Turquía puso en marcha un programa de educación financiera en 2010 para mujeres desempleadas, sin servicios bancarios, y de bajos ingresos regulares, que ofrece seminarios de corta duración impartidos por expertos del CMB. Desde Colombia, el proyecto *Mujeres Ahorradoras en Acción* lanzado en 2007 por la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, ofrece el ejemplo de un programa de educación financiera dedicada a fomentar el uso de productos de ahorro formales por mujeres.

Varios países de la OCDE también financian programas de educación financiera para las mujeres en los países en desarrollo. El Departamento de Desarrollo Internacional (DFID) del Reino Unido financió la capacitación en educación financiera para las niñas y mujeres jóvenes de las zonas rurales de Zambia. También contribuyó al financiamiento de un programa del organismo *Population Council* para entregar capacitación en educación financiera y acceso a productos de ahorro para las adolescentes en Kenia y Uganda. Del mismo modo, la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI) apoya iniciativas de educación financiera con un enfoque en las mujeres microempresarias en Pakistán y Filipinas.

Las mujeres son también más propensas a asumir la mayoría de las responsabilidades de la crianza de niños, tomar decisiones importantes acerca de la asignación de los recursos del hogar, y asumir un papel de liderazgo en la educación de sus hijos en los asuntos financieros. Este es un tema importante, ya que la educación financiera de los estudiantes está estrechamente relacionada con la educación de sus madres (Lusardi et al., 2010).

Los responsables de elaborar políticas aún no han reconocido los potenciales beneficios de conocer los niveles actuales de la educación financiera entre las mujeres y hacer frente a cualquier déficit. Un ejercicio informativo reciente entre los miembros de la Red Internacional sobre Educación Financiera de la OCDE (*International Network on Financial Education*, INFE) encontraron que solo ocho de los 27 países encuestados reconocieron que la educación financiera de las mujeres y las niñas es un problema importante (Hung et al., 2012). Y, dado

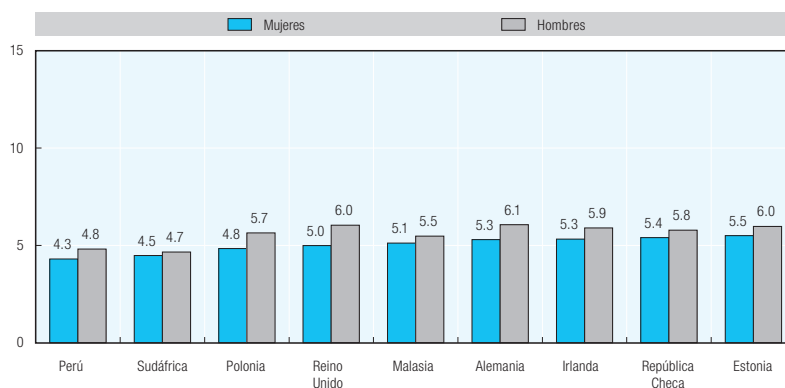
que los académicos no han prestado mucha atención a la cuestión, tampoco hay evidencia proveniente de la investigación. Sin embargo, es posible recurrir a los datos de encuestas existentes para identificar las diferencias en los niveles de educación financiera por género y las cuestiones normativas.

Las mujeres tienen menos conocimiento financiero y confianza

Pruebas cortas de conocimiento financiero en todo el mundo han demostrado que las mujeres tienen menores niveles de conocimientos financieros que los hombres. Lusardi y Mitchell (2011) presentan datos de estudios en ocho países - Alemania, Italia, Japón, Países Bajos, Nueva Zelanda, Rusia, Suecia y los Estados Unidos. Estos resultados fueron confirmados en gran parte por las respuestas a una serie de ocho preguntas de conocimiento utilizadas en la encuesta OCDE / INFE de medición de educación financiera (Atkinson y Messy, 2012). La encuesta incluye una prueba de matemática financiera básica, así como la comprensión de términos y conceptos tales como la inflación, el valor temporal del dinero, y el efecto de las tasas de interés compuesto. El Gráfico 10.1 muestra que los resultados de las pruebas de las mujeres son algo inferiores a las de los hombres.

Gráfico 10.1. Las mujeres tienen niveles ligeramente más bajos de conocimientos financieros que los hombres

El número medio de respuestas correctas (mínimo = 0; máximo = 8)^a



Nota: Tamaño de la muestra oscila entre 993 en Estonia a 3 112 en el sur de África. Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de conocimiento financiero de las mujeres.

a) Las diferencias son significativas al nivel del 5% para cada país.

Fuente: Atkinson, A. and F. Messy (2012), "Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study", OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 15, OECD Publishing, Paris.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675823>

Las mujeres también son más propensas que los hombres a decir que no saben la respuesta a una pregunta de conocimiento financiero, en lugar de intentar responder a ella (Lusardi y Mitchell, 2011). Además, han demostrado tener niveles más bajos de confianza en sus conocimientos y habilidad para entender temas financieros complejos (Gobierno de Australia, 2008). La evidencia sugiere que las diferencias de género en los niveles de confianza y los conocimientos financieros comienzan en la escuela (la encuesta *Capital One* [2009] contiene los resultados en EE.UU.). La combinación de bajos niveles de conocimiento y falta de confianza significa que las mujeres tienen menos probabilidades de sentirse capaces cuando se trata de asuntos financieros, servicios y proveedores. Por lo tanto, no alcanzan a comprender las posibles oportunidades de generación de ingresos a través del emprendimiento, la inversión, o de un crédito destinado a desarrollar su potencial económico (Morcos y Sebstad, 2011).

Una amplia gama de factores influyen en niveles de conocimientos financieros generalmente más bajos por parte de las mujeres. Dos particularmente importantes son el contexto sociocultural y el acceso a servicios financieros. Por ejemplo, la comprensión y la experiencia de las mujeres están en parte determinadas por su grado de participación en estrategias de inversiones financieras a largo plazo y en decisiones de productos financieros relacionados con el hogar. En este contexto, la dependencia económica de sus maridos u otros miembros masculinos de la familia, cabe esperar que menoscabe la capacidad de aprender de la experiencia y las oportunidades asociadas para mejorar la confianza en sí mismas.

La educación financiera podría comenzar en la escuela

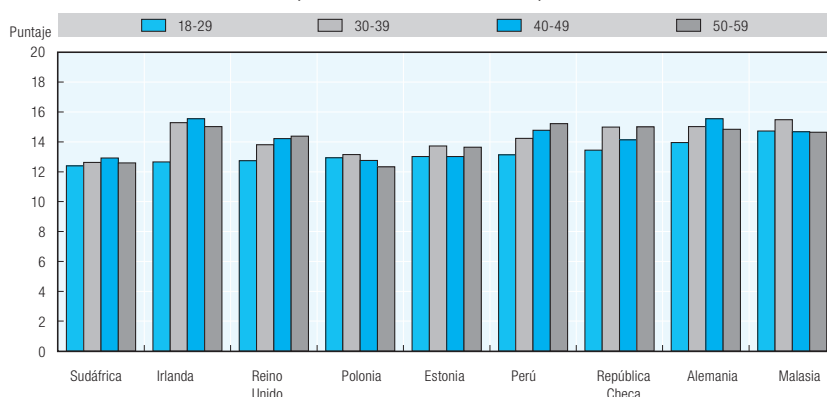
La educación financiera es un complejo proceso a largo plazo que implica el cambio de actitudes de los individuos, el conocimiento y el comportamiento con el fin de apoyar la toma de decisiones financieras más “astuta” (OCDE, 2005). Los datos también muestran que los adultos jóvenes tienen menores niveles de educación financiera que sus mayores, como ilustra el Gráfico 10.2 con respecto a las mujeres. Es más, los adultos con bajos niveles de educación y los de bajos ingresos suelen tener menos cultura financiera que la población general (Atkinson y Messy, 2012). El ejercicio PISA del 2012 y su nueva opción de educación financiera es un primer intento internacional para proporcionar

evidencia más detallada sobre los conocimientos financieros y su capacidad de aplicarlos, de las personas de 15 años de edad (OCDE, 2010e y 2012f).

Gráfico 10.2. Las mujeres jóvenes suelen tener niveles más bajos de educación financiera que las mayores

Puntuación media de las mujeres en materia de conocimientos financieros^a

(mínimo = 0; máximo = 22)^b



Nota: Ver las notas para la Figura 10.1. Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente según los conocimientos financieros para mujeres de 18-29 años de edad.

a) Este puntaje combina conocimientos, comportamientos y actitudes.

b) Las diferencias son significativas al nivel del 5% para la República Checa, Alemania, Irlanda, Perú y el Reino Unido.

Fuente: Atkinson, A. and F. Messy (2012), "Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study", OECD Working Paper on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 15, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675842>

En este contexto, la educación financiera de calidad en las escuelas tiene el potencial de solucionar las brechas de ingresos, de género y de edad e influir en los comportamientos financieros y actitudes actuales de los estudiantes (Elliot et al., 2010). Esto explica por qué 23 de los 38 países estudiados por la OCDE/INFE han tenido algún tipo de educación financiera en las escuelas en 2011 (Australia, República Checa, Alemania, Japón, Nueva Zelanda, Sudáfrica, España y Estados Unidos fueron solo algunos de esos países). La OCDE/INFE está a punto de completar un proyecto de tres años de duración que proporcionará orientación específica a los responsables de elaborar políticas para ayudarlos a abordar eficazmente los desafíos involucrados en la introducción y el desarrollo de la educación financiera en las escuelas. El proyecto también incluye el desarrollo de un marco de aprendizaje para la educación financiera (OCDE, 2012g).

Administración de dinero por mujeres y planificación a largo plazo

Una serie de estudios nacionales en países de la OCDE, así como la encuesta OCDE/INFE, sugieren que las mujeres pueden ser mejores que los hombres, tanto en las capacidades de administración de dinero de corto plazo, como de control de sus gastos diarios (Atkinson et al., 2006; Atkinson y Messy, 2012; Irish Financial Regulator, 2009; McKay, 2011). Al mismo tiempo, la evidencia por país también sugiere que las mujeres podrían ser menos propensas que los hombres a hacer planes financieros a largo plazo. En los Estados Unidos, por ejemplo, más del 50% de los hombres, pero solo el 45% de las mujeres, se han reservado un fondo de emergencia que cubra los gastos de tres meses. Del mismo modo, el 45% de los hombres y el 39% de las mujeres han tratado de evaluar cuánto necesitan ahorrar para la jubilación (FINRA Investor Education Foundation, 2009). En el Reino Unido, una medida compuesta de actitudes y comportamientos relacionados con la planificación a largo plazo sugiere que las mujeres parecen ser ligeramente peores que los hombres para planificar su futuro, esto, incluso después de tener en cuenta factores explicativos tales como los ingresos o la situación laboral (Atkinson et al., 2006).

Dado que las mujeres tienen que gestionar mayores riesgos financieros –porque suelen vivir más que los hombres, mientras que tienen menores ingresos de por vida–, es importante que estén bien equipadas para llevar a cabo una planificación financiera a largo plazo, por ejemplo para la jubilación. La OCDE explorará estos temas con más detalle durante 2012-13.

Un aspecto interesante que surge de la encuesta OCDE / INFE es que las mujeres parecen al menos igual de propensas que los hombres, si no más, a tener una actitud positiva hacia la planificación financiera a largo plazo. Por lo tanto, deberían ser receptivas a políticas bien diseñadas que fortalezcan sus conocimientos y fomenten cambios de comportamiento que podrían mejorar aún más su situación y bienestar financiero, así como el de sus familias.

Mensajes clave de políticas

Deberían estudiarse más a fondo las diferencias en la educación financiera y el comportamiento por género: i) para obtener una comprensión más profunda de los aspectos específicos de la educación financiera que podría afectar negativamente al bienestar económico de las mujeres, y ii) para diseñar mejor las intervenciones políticas dirigidas a necesidades específicas. Teniendo en cuenta que la educación financiera es un área relativamente nueva de la investigación, el trabajo en este campo debería centrarse principalmente en:

- Lograr una mayor comprensión de las diferencias de género en la educación financiera y los comportamientos por medio de encuestas comparables internacionales que utilizan la OCDE / INFE Cuestionario de Educación Financiera Básica para adultos y la opción PISA de educación financiera internacional, introducida en 2012 para las personas de 15 años de edad.
- Desarrollar programas de educación financiera adaptados a las necesidades y preferencias de las niñas y las mujeres. Tales programas deben basarse en el estado actual de conocimientos y buenas prácticas identificadas por la OCDE / INFE e incluir –pero no ser limitados a– la educación financiera en las escuelas, con el fin de llegar a las niñas antes de que pierdan la confianza en sus habilidades.
- Los programas de educación financiera deben incorporar el monitoreo regular para identificar cualquier divergencia en las expectativas, la confianza o los resultados entre los participantes masculinos y femeninos, y para evaluar la eficacia de dichos programas.

ANEXO II.A1

Tablas Suplementarias al Capítulo 4

Tabla II.A1.1. Las tasas ajustadas de primaria neta de matrícula, 2000 y 2010

Número total de alumnos en edad escolar oficial para la educación primaria que están inscritos en los niveles de educación primaria o secundaria, expresado como el porcentaje de población elegible que está en edad escolar primaria oficial

Región, país o economía ^b	2000				2010			
	Todos	Masculinos	Femeninos	GPI ^a	Todos	Masculinos	Femeninos	GPI ^a
OCDE	97,6	97,6	97,6	1,00	98,2	98,0	98,3	1,00
Australia	94,6	94,2	95,0	1,01	97,2 ^m	96,9 ^m	97,5 ^m	1,01 ^m
Austria	90,1 ^d	89,6 ^d	90,6 ^d	1,01 ^d	..	..	..	..
Bélgica	99,2	99,0	99,4	1,00	99,0 ^m	98,9 ^m	99,2 ^m	1,00 ^m
Canadá	99,8 ^d	99,6 ^d	99,9 ^d	1,00 ^d	..	..	..	..
Chile	..	..	..	..	93,8 ^m	94,0 ^m	93,6 ^m	1,00 ^m
República Checa	95,9 ^d	95,8 ^d	96,0 ^d	1,00 ^d	..	..	..	..
Dinamarca	98,1	97,7	98,5	1,01	96,0 ^m	94,9 ^m	97,1 ^m	1,02 ^m
Estonia	99,3	99,4	99,2	1,00	96,3 ^m	96,5 ^m	96,0 ^m	1,00 ^m
Finlandia	99,7 ^e	99,7 ^e	99,8 ^e	1,00 ^e	97,6 ^m	97,5 ^m	97,7 ^m	1,00 ^m
Francia	99,7	99,5	99,8	1,00	99,2 ^j	99,1 ^j	99,3 ^j	1,00 ^j
Alemania	84,5 ^c	83,7 ^c	85,2 ^c	1,02 ^c	..	..	..	..
Grecia	97,7	97,6	97,9	1,00	98,5 ^k	98,3 ^k	98,7 ^k	1,00 ^k
Hungría	97,5	97,3	97,7	1,00	98,0 ^m	97,8 ^m	98,1 ^m	1,00 ^m
Islandia	99,2	100,0	98,3	0,98	99,4 ^m	99,3 ^m	99,6 ^m	1,00 ^m
Irlanda	93,8	93,6	94,1	1,01	98,2 ^m	97,5 ^m	98,9 ^m	1,01 ^m
Israel *	97,9	98,1	97,6	1,00	97,0 ^m	96,7 ^m	97,3 ^m	1,01 ^m
Italia	99,7	99,8	99,7	1,00	99,4 ^m	99,6 ^m	99,2 ^m	1,00 ^m
Japón	..	..	..	..	..	..	..	..
Corea	99,8	99,5	100,0	1,00	99,6 ^m	100,0 ^m	99,1 ^m	0,99 ^m
Luxemburgo	97,0	96,0	98,1	1,02	96,8 ^l	96,1 ^l	97,6 ^l	1,02 ^l
México	99,5	99,1	99,9	1,01	99,6 ^m	99,4 ^m	99,8 ^m	1,00 ^m
Países Bajos	99,4	100,0	98,8	0,99	99,4 ^k	99,9 ^k	98,9 ^k	0,99 ^k
Nueva Zelanda	99,0	98,8	99,1	1,00	99,5 ^m	99,4 ^m	99,6 ^m	1,00 ^m
Noruega	99,7	99,6	99,8	1,00	99,0 ^m	98,8 ^m	99,1 ^m	1,00 ^m
Polonia	97,5	97,7	97,2	0,99	96,0 ^m	96,1 ^m	95,9 ^m	1,00 ^m
Portugal	99,4 ^f	99,3 ^f	99,4 ^f	1,00 ^f	99,4 ^m	99,2 ^m	99,5 ^m	1,00 ^m

Tabla II.A1.1. Las tasas ajustadas de primaria neta de matrícula, 2000 y 2010 (cont.)

República Eslovaca	..	..	..	..	..	..	..	..
Eslovenia	95,3	94,2	96,4	1,02	97,2 ^m	97,3 ^m	97,1 ^m	1,00 ^m
España	99,9	100,0	99,9	1,00	99,9 ^m	99,9 ^m	99,9 ^m	1,00 ^m
Suecia	99,4	99,7	99,1	0,99	99,3 ^m	99,6 ^m	99,0 ^m	0,99 ^m
Suiza	99,3	98,9	99,7	1,01	98,9 ^m	98,6 ^m	99,1 ^m	1,01 ^m
Turquía	96,0	99,9	91,9	0,92	97,5 ^m	98,2 ^m	96,7 ^m	0,98 ^m
Reino Unido	100,0	100,0	100,0	1,00	99,8 ^m	99,9 ^m	99,7 ^m	1,00 ^m
Estados Unidos	97,0	97,1	97,0	1,00	96,9 ^m	95,9 ^m	97,9 ^m	1,02 ^m
Caribe	91,9	91,9	91,9	1,00	91,8	91,6	92,1	1,01
Anguila	99,3 ^e	99,0 ^e	99,6 ^e	1,01 ^e	92,9 ^j	92,7 ^j	93,0 ^j	1,00 ^j
Antigua y Barbuda	..	..	..	..	87,8	91,1	84,5	0,93
Aruba	98,7	99,0	98,4	0,99	99,7	99,5	99,9	1,00
Bahamas	87,7	88,7	86,7	0,98	95,1 ^j	94,0 ^j	96,2 ^j	1,02 ^j
Barbados	94,7	91,7	98,0	1,07	93,4 ^k	89,8 ^k	97,5 ^k	1,09 ^k
Bermudas	..	..	..	..	..	..	..	..
Islas Vírgenes Británicas	95,5 ^h	95,4 ^h	95,5 ^h	1,00 ^h	95,0 ^m	95,2 ^m	94,7 ^m	0,99 ^m
Islas Caimán	93,8 ^f	92,3 ^f	95,3 ^f	1,03 ^f	83,9 ^j	83,4 ^j	84,4 ^j	1,01 ^j
Cuba	98,1	98,4	97,8	0,99	99,8	100,0	99,7	1,00
Dominica	..	..	..	..	95,5 ^j	94,6 ^j	96,4 ^j	1,02 ^j
República Dominicana	84,8	84,3	85,3	1,01	93,0	95,5	90,4	0,95
Granada	83,2	86,6	79,8	0,92	97,5 ^m	95,7 ^m	99,3 ^m	1,04 ^m
Haití	..	..	..	..	..	..	..	..
Jamaica	93,8	94,0	93,7	1,00	82,8 ^m	83,8 ^m	81,9 ^m	0,98 ^m
Montserrat	..	..	..	..	..	..	..	..
Puerto Rico	..	..	..	..	85,9	83,5	88,4	1,06
Saint Kitts y Nevis	..	..	..	..	86,0	85,8	86,2	1,0
Santa Lucía	96,8	97,4	96,2	0,99	89,7	90,2	89,2	0,99
San Vicente y las Granadinas	..	..	..	..	98,3 ^j	99,5 ^j	97,0 ^j	1,0 ^j
Trinidad y Tobago	93,5	93,2	93,8	1,01	95,9 ^m	97,5 ^m	94,4 ^m	0,97 ^m
Islas Turcas y Caicos	75,2 ^g	75,3 ^g	75,0 ^g	1,0 ^g	80,7 ⁱ	77,5 ^j	83,9 ^j	1,1 ⁱ
Centroamérica	88,9	89,8	88,0	0,98	96,3	97,0	95,7	0,99
Belice	90,0	93,7	86,4	0,92	95,1 ^j	99,7 ^j	90,7 ^j	0,91 ^j
Costa Rica	..	..	..	..	..	..	..	..
El Salvador	86,0 ^e	85,4 ^e	86,5 ^e	1,01 ^e	94,6 ^m	94,1 ^m	95,0 ^m	1,01 ^m
Guatemala	86,7	90,0	83,4	0,93	98,6	99,6	97,6	0,98
Honduras	88,8	88,4	89,2	1,01	97,2	95,9	98,4	1,03

Tabla II.A1.1. Las tasas ajustadas de primaria neta de matrícula, 2000 y 2010 (cont.)

Nicaragua	83,2	82,4	84,1	1,02	93,9	93,2	94,5	1,01
Panamá	98,6	98,7	98,6	1,00	98,7	99,1	98,2	0,99
América del Sur	96,3	96,2	96,4	1,00	92,7	92,6	92,9	1,00
Argentina	99,4 ^d	99,8 ^d	98,9 ^d	0,99 ^d	..	..	..	..
Bolivia (Estado Plurinacional de)	96,2	96,1	96,3	1,00	95,5 ^k	95,2 ^k	95,8 ^k	1,01 ^k
Brasil	94,5 ^h	96,8 ^h	92,1 ^h	0,95 ^h	95,1 ^l	95,9 ^l	94,2 ^l	0,98 ^l
Colombia	96,8	96,9	96,8	1,00	91,5	91,7	91,3	1,00
Ecuador	99,2 ^d	98,5 ^d	99,9 ^d	1,01 ^d	..	..	..	..
Guayana	98,3 ^g	98,1 ^g	98,4 ^g	1,00 ^g	84,1	82,4	85,9	1,04
Paraguay	97,9	97,5	98,2	1,01	85,7 ^m	85,7 ^m	85,7 ^m	1,00 ^m
Perú	99,5 ^c	99,7 ^c	99,4 ^c	1,00 ^c	97,2 ^m	97,0 ^m	97,5 ^m	1,01 ^m
Surinam	92,4 ^e	90,4 ^e	94,4 ^e	1,04 ^e	90,9 ^m	90,9 ^m	91,0 ^m	1,00 ^m
Uruguay	..	..	..	..	99,5 ^m	99,8 ^m	99,2 ^m	0,99 ^m
Venezuela (República Bolivariana de)	89,3	88,6	90,0	1,02	94,9	94,7	95,1	1,00
Asia Oriental y el Pacífico	91,7	92,0	91,3	0,99	91,8	92,1	91,5	0,99
Brunei	..	..	..	..	..	..	..	..
Darussalam	..	..	..	..	..	..	..	..
Camboya	90,5	94,4	86,6	0,92	95,9	96,4	95,4	0,99
China	..	..	..	..	..	..	..	..
China, Región Administrativa Especial de Hong Kong	93,0 ^e	93,4 ^e	92,6 ^e	0,99 ^e	96,8 ^m	96,2 ^m	97,5 ^m	1,01 ^m
China, Región Administrativa Especial de Macao	86,0	84,5	87,7	1,04	82,6	81,0	84,3	1,04
Islas Cook	94,3	93,0	95,9	1,03	98,7 ^k	99,3 ^k	97,9 ^k	0,99 ^k
Fiji	94,7	94,7	94,7	1,00	99,1 ^m	98,8 ^m	99,3 ^m	1,00 ^m
Indonesia	94,0	95,6	92,3	0,97	95,1 ⁱ	96,7 ⁱ	93,5 ⁱ	0,97 ⁱ
Kiribati	..	..	..	..	..	..	..	..
Corea, República Popular Democrática de	..	..	..	..	..	..	..	..
República Democrática Popular Laos	78,1	81,3	74,7	0,92	89,0 ^l	90,8 ^l	87,0 ^l	0,96 ^l
Malasia	97,8	97,8	97,8	1,00	..	..	..	..
Islas Marshall	85,0 ^e	85,0 ^e	85,1 ^e	1,00 ^e	..	..	..	..

Tabla II.A1.1. Las tasas ajustadas de primaria neta de matrícula, 2000 y 2010 (cont.)

Micronesia (Estados Federados de)	..	..	..	..	..	..	..	..
Mongolia	91,8	90,9	92,8	1,02	98,1 ^m	98,3 ^m	97,8 ^m	0,99 ^m
Myanmar	..	..	..	..	..	..	..	..
Nauru	..	..	..	..	..	..	..	..
Niue	98,5 ^d	98,6 ^d	98,4 ^d	1,00 ^d	..	..	..	..
Palau	..	..	..	..	..	..	..	..
Papúa Nueva Guinea	..	..	..	..	..	..	..	..
Filipinas	89,8 ^d	89,5 ^d	90,1 ^d	1,01 ^d	88,7 ^m	87,9 ^m	89,5 ^m	1,02 ^m
Samoa	92,2	91,5	93,0	1,02	..	..	..	..
Singapur	..	..	..	..	..	..	..	..
Islas Salomón	..	..	..	..	82,0 ^k	82,9 ^k	81,1 ^k	0,98 ^k
Tailandia	..	..	..	..	89,7 ^m	90,0 ^m	89,4 ^m	0,99 ^m
Timor-Leste	..	..	..	..	85,9	86,2	85,6	0,99
Tonga	..	..	..	..	..	..	..	..
Vanuatu	97,7 ^d	98,3 ^d	97,0 ^d	0,99 ^d	..	..	..	..
Vietnam	..	..	..	..	..	..	..	..
Asia del Sur	76,5	81,4	71,3	0,87	91,7	92,3	91,0	0,98
Afganistán	..	..	..	..	..	..	..	..
Bangladesh	..	..	..	..	95,5 ^m	91,2 ^m	100,0 ^m	1,10 ^m
Bután	58,5	61,5	55,5	0,90	88,9 ^m	87,6 ^m	90,2 ^m	1,03 ^m
India	84,8	92,1	76,8	0,83	96,1 ^k	97,8 ^k	94,2 ^k	0,96 ^k
Irán (República Islámica del)	85,7	87,1	84,2	0,97	96,7 ⁱ	97,6 ⁱ	95,7 ⁱ	0,98 ⁱ
Maldivas	98,6	98,0	99,2	1,01	96,8 ⁿ	96,7 ⁿ	96,8 ⁿ	1,00 ⁿ
Nepal	73,5	80,6	66,0	0,82	..	..	..	..
Pakistán	57,9 ^e	68,9 ^e	46,3 ^e	0,67 ^e	74,1	81,3	66,5	0,82
Sri Lanka	..	..	..	..	93,7 ^m	93,5 ^m	93,9 ^m	1,00 ^m
Europa del Este y Asia Central	94,1	94,6	93,7	0,99	92,8	92,7	92,9	1,00
Albania	96,5 ^g	97,5 ^g	95,4 ^g	0,98 ^g	78,8	78,5	79,1	1,01
Armenia	93,2 ^e	92,7 ^e	93,6 ^e	1,01 ^e	79,5	78,2	81,1	1,04
Azerbaiyán	88,2	88,5	88,0	0,99	84,7	85,3	84,1	0,99
Bielorrusia	92,4 ^f	92,6 ^f	92,2 ^f	1,00 ^f	96,1 ^l	95,0 ^l	97,4 ^l	1,02 ^l
Bosnia y Herzegovina	..	..	..	..	87,4	86,5	88,4	1,02
Bulgaria	98,1	98,9	97,3	0,98	99,3 ^m	98,9 ^m	99,7 ^m	1,01 ^m
Croacia	92,4	92,8	92,0	0,99	93,2 ^m	92,9 ^m	93,5 ^m	1,01 ^m
Chipre (1, 2)	98,1	97,8	98,4	1,01	99,1 ^m	99,4 ^m	98,8 ^m	0,99 ^m

Tabla II.A1.1. Las tasas ajustadas de primaria neta de matrícula, 2000 y 2010 (cont.)

Antigua República Yugoslava de Macedonia (ARYM)	97,8	98,1	97,4	0,99	93,9 ^m	93,0 ^m	94,8 ^m	1,02 ^m
Georgia	90,2 ^h	92,1 ^h	88,3 ^h	0,96 ^h	95,3 ^k	96,3 ^k	94,2 ^k	0,98 ^k
Kazajstán	94,0	92,8	95,3	1,03	99,5 ⁿ	99,4 ⁿ	99,7 ⁿ	1,00 ⁿ
Kirguistán	92,3	92,5	92,2	1,00	95,3	95,5	95,1	1,00
Letonia	93,9 ^d	94,3 ^d	93,4 ^d	0,99 ^d	94,6 ^m	94,1 ^m	95,1 ^m	1,01 ^m
Lituania	98,0	97,8	98,2	1,00	96,7 ^m	96,5 ^m	96,9 ^m	1,00 ^m
Moldavia, República de	92,6	93,0	92,1	0,99	90,1	90,1	90,1	1,00
Montenegro	..	..	..	..	..	..	..	..
Rumania	92,7	92,9	92,6	1,00	92,4 ^m	92,4 ^m	92,5 ^m	1,00 ^m
Federación Rusa	..	..	..	..	95,7 ^m	95,1 ^m	96,3 ^m	1,01 ^m
Serbia	..	..	..	..	94,5	94,7	94,4	1,00
Tayikistán	96,1	99,3	92,8	0,93	97,8	99,5	96,0	0,96
Turkmenistán	..	..	..	..	..	..	..	..
Ucrania	93,8 ^f	93,9 ^f	93,7 ^f	1,00 ^f	91,1	90,8	91,5	1,01
Uzbekistán	..	..	..	..	92,8 ⁿ	94,1 ⁿ	91,5 ⁿ	0,97 ⁿ
Medio Oriente y África del Norte	88,5	90,3	86,6	0,95	94,1	94,9	93,3	0,98
Argelia	93,0	94,5	91,5	0,97	97,3	98,2	96,4	0,98
Bahréin	98,4	97,1	99,8	1,03	99,3 ^j	99,1 ^j	99,6 ^j	1,01 ^j
Egipto	93,7	96,6	90,6	0,94	98,0 ^m	99,7 ^m	96,2 ^m	0,96 ^m
Irak	87,4	93,4	81,0	0,87	89,2 ^k	94,5 ^k	83,7 ^k	0,89 ^k
Jordania	94,8	94,2	95,5	1,01	94,0 ^j	93,1 ^j	95,0 ^j	1,02 ^j
Kuwait	95,7	94,9	96,5	1,02	98,2 ^j	96,6 ^j	100,0 ^j	1,03 ^j
Libano	94,1 ^d	95,4 ^d	92,8 ^d	0,97 ^d	93,2	93,5	92,9	0,99
Marruecos	76,3	80,7	71,6	0,89	96,2 ⁿ	96,8 ⁿ	95,6 ⁿ	0,99 ⁿ
Omán	82,4	81,3	83,5	1,03	98,1	97,9	98,4	1,01
Autoridad Palestina	92,8	93,0	92,6	1,00	89,2	89,8	88,5	0,99
Qatar	96,2	93,0	99,8	1,07	96,2	95,7	96,6	1,01
Arabia Saudita	..	..	..	..	89,9 ^m	90,4 ^m	89,4 ^m	0,99 ^m
República Árabe Siria	..	..	..	..	99,1 ^m	99,8 ^m	98,4 ^m	0,99 ^m
Túnez	96,5	98,1	94,8	0,97	..	..	..	..
Emiratos Árabes Unidos	81,0	80,6	81,5	1,01	95,6 ^j	93,6 ^j	97,7 ^j	1,04 ^j
Yemen	56,7 ^d	71,2 ^d	41,6 ^d	0,58 ^d	78,2	85,5	70,5	0,82
África Occidental	59,8	65,5	54,0	0,81	73,0	75,9	70,0	0,92

Tabla II.A1.1. Las tasas ajustadas de primaria neta de matrícula, 2000 y 2010 (cont.)

Benin	85,6 ^g	99,9 ^g	71,5 ^g	0,72 ^g	88,0 ⁱ	99,8 ⁱ	76,3 ⁱ	0,76 ⁱ
Burkina Faso	34,5	40,3	28,6	0,71	61,5 ^m	65,1 ^m	57,7 ^m	0,89 ^m
Cabo Verde	98,8 ^f	99,4 ^f	98,1 ^f	0,99 ^f	93,5	94,6	92,4	0,98
Côte d'Ivoire	56,8	65,5	48,2	0,74	61,5 ^m	67,1 ^m	55,8 ^m	0,83 ^m
Gambia	68,0	71,6	64,4	0,90	69,4	68,3	70,6	1,03
Ghana	65,0	65,7	64,2	0,98	84,2 ⁿ	83,8 ⁿ	84,6 ⁿ	1,01 ⁿ
Guinea	46,9	53,8	39,8	0,74	77,0	83,2	70,5	0,85
Guinea-Bissau	51,2	59,8	42,6	0,71	75,0	76,7	73,3	0,96
Liberia	46,5 ^d	52,3 ^d	40,5 ^d	0,78 ^d	..	..	..	..
Malí	42,2 ^d	48,7 ^d	35,5 ^d	0,73 ^d	65,8	70,6	60,8	0,86
Mauritania	61,1	62,0	60,2	0,97	74,4	72,8	76,0	1,04
Níger	27,1	31,6	22,3	0,71	58,3	64,2	52,0	0,81
Nigeria	64,5	70,0	58,9	0,84	62,1 ^k	64,8 ^k	59,3 ^k	0,92 ^k
Senegal	60,0	63,8	56,1	0,88	78,0	75,9	80,2	1,06
Sierra Leona	..	..	..	..	..	..	..	..
Togo	88,8	98,5	79,1	0,80	..	..	..	..
África Oriental y Central	62,4	64,9	59,9	0,91	83,3	84,7	81,9	0,96
Angola	53,5 ^c	57,6 ^c	49,4 ^c	0,86 ^c	85,7	93,1	78,2	0,84
Burundi	44,9	49,0	40,8	0,83	99,1 ^m	98,3 ^m	99,8 ^m	1,02 ^m
Camerún	..	..	..	..	93,8 ^m	99,6 ^m	88,0 ^m	0,88 ^m
República Centrafricana	..	..	..	..	70,9	81,3	60,6	0,75
Chad	54,6	66,0	43,1	0,65	..	..	..	..
Comoras	73,4	79,4	67,4	0,85	77,8 ^k	80,7 ^k	74,8 ^k	0,93 ^k
Congo	..	..	..	..	90,8	92,3	89,3	0,97
Congo, República Democrática del	33,3 ^d	34,2 ^d	32,3 ^d	0,95 ^d	..	..	..	..
Djibouti	26,8	30,5	23,1	0,76	52,0 ⁿ	54,9 ⁿ	49,1 ⁿ	0,89 ⁿ
Guinea Ecuatorial	76,0 ^e	81,2 ^e	70,7 ^e	0,87 ^e	56,3	56,5	56,0	0,99
Eritrea	38,0	40,7	35,2	0,87	34,9	37,2	32,5	0,87
Etiopía	40,4	46,6	34,2	0,73	82,2	84,8	79,5	0,94
Gabón	81,4 ^e	81,6 ^e	81,2 ^e	1,00 ^e	..	..	..	..
Kenia	65,7	64,7	66,7	1,03	84,0 ^m	83,5 ^m	84,5 ^m	1,01 ^m
Madagascar	67,2	66,8	67,6	1,01	..	..	..	..
Malawi	..	..	..	..	94,3 ^k	91,0 ^k	97,6 ^k	1,07 ^k
Mauricio	92,5	92,3	92,8	1,01	93,4	92,4	94,4	1,02
Mozambique	56,0	61,8	50,2	0,81	92,0	94,6	89,4	0,94
Ruanda	75,9 ^e	74,9 ^e	76,9 ^e	1,03 ^e	90,6 ^l	89,0 ^l	92,2 ^l	1,04 ^l
Santo Tomé y Príncipe	89,5 ^d	89,8 ^d	89,2 ^d	0,99 ^d	97,3 ^l	96,6 ^l	97,9 ^l	1,01 ^l
Seychelles	91,8 ^e	91,3 ^e	92,4 ^e	1,01 ^e	95,1 ⁱ	96,3 ⁱ	94,0 ⁱ	0,98 ⁱ

Tabla II.A1.1. Las tasas ajustadas de primaria neta de matrícula, 2000 y 2010 (cont.)

Somalia	..	..	..	..	..	..	..	..
Sudán	..	..	..	..	..	..	..	..
Uganda	..	..	..	..	91,0	89,7	92,3	1,03
Tanzania, República Unida de	53,1	52,4	53,8	1,03	92,1	91,3	92,9	1,02
Zambia	71,0	71,7	70,2	0,98	92,7	91,4	93,9	1,03
Zimbabwe	..	..	..	..	..	..	..	..
África del Sur	82,6	80,7	84,4	1,05	84,3	83,3	85,3	1,02
Botswana	81,0	79,3	82,8	1,04	85,8 ^k	84,9 ^k	86,7 ^k	1,02 ^k
Lesoto	76,2	73,3	79,2	1,08	73,7	72,2	75,3	1,04
Namibia	89,6	86,5	92,7	1,07	86,4 ^m	83,9 ^m	88,9 ^m	1,06 ^m
Sudáfrica	93,9	93,2	94,7	1,02	90,0 ^m	89,4 ^m	90,7 ^m	1,01 ^m
Swazilandia	72,1	71,3	72,9	1,02	85,6	86,1	85,1	0,99

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

1) Nota elaborada por Turquía: La información contenida en este documento en relación con "Chipre" se refiere a la parte sur de la isla. No existe una única autoridad que represente tanto a la población turco-chipriota como a la greco-chipriota de la isla. Turquía reconoce la República Turca del Norte de Chipre. Hasta que en el contexto de Naciones Unidas se llegue a una solución duradera y justa, Turquía se reserva su posición respecto de la cuestión "Chipre".

2) Nota elaborada por todos los países miembros de la Unión Europea integrados en la OCDE y por la Comisión Europea: "La República de Chipre está reconocida por todos los miembros de Naciones Unidas con la excepción de Turquía. La información contenida en este documento está referida al área bajo control efectivo del Gobierno de la República de Chipre".

a) Índice de paridad de género (GPI): la proporción de niñas a niños en la tasa ajustada neta de inscripción en la educación primaria.

b) La clasificación de los países por región del mundo se basa en las clasificaciones de la ONU y del Banco Mundial.

c) Los datos corresponden a 1998.

d) Los datos corresponden a 1999.

e) Los datos corresponden a 2001.

f) Los datos corresponden a 2002.

g) Los datos corresponden a 2003.

h) Los datos corresponden a 2004.

i) Los datos corresponden a 2005.

j) Los datos corresponden a 2006.

k) Los datos corresponden a 2007.

l) Los datos corresponden a 2008.

m) Los datos corresponden a 2009.

n) Los datos corresponden a 2011.

Fuente: UNESCO Education Database 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677457>

Tabla II.A1.2. Las tasas brutas de inscripción para la educación secundaria, 2000 y 2010

Inscripción total en la escuela secundaria, independientemente de edad, expresado como porcentaje de la población en edad oficial escolar

Región, país o economía ^b	2000				2010			
	Todos	Masculinos	Femeninos	GPI ^a	Todos	Masculinos	Femeninos	GPI ^a
OCDE	104,4	103,0	105,8	1,02	102,8	102,8	102,9	1,00
Australia	161,7	161,5	162,0	1,00	129,2 ^m	131,8 ^m	126,5 ^m	0,96 ^m
Austria	97,7	99,8	95,4	0,96	99,6 ^m	101,8 ^m	97,4 ^m	0,96 ^m
Bélgica	145,1	138,4	152,2	1,10	110,5 ^m	112,2 ^m	108,8 ^m	0,97 ^m
Canadá	102,5	101,6	103,4	1,02	101,3 ^l	102,4 ^l	100,2 ^l	0,98 ^l
Chile	82,7	81,8	83,6	1,02	87,9 ^m	86,7 ^m	89,2 ^m	1,03 ^m
República Checa	87,3	86,6	88,1	1,02	90,4 ^m	89,9 ^m	90,9 ^m	1,01 ^m
Dinamarca	126,7	124,0	129,6	1,04	117,4 ^m	116,3 ^m	118,5 ^m	1,02 ^m
Estonia	93,8	91,9	95,7	1,04	103,6 ^m	102,7 ^m	104,7 ^m	1,02 ^m
Finlandia	124,8	119,4	130,5	1,09	107,5 ^m	105,0 ^m	110,1 ^m	1,05 ^m
Francia	108,2	108,1	108,3	1,00	112,6 ^m	112,4 ^m	112,8 ^m	1,00 ^m
Alemania	98,1	98,7	97,4	0,99	102,6 ^m	105,3 ^m	99,7 ^m	0,95 ^m
Grecia	89,5	86,8	92,4	1,06	100,9 ^k	103,5 ^k	98,1 ^k	0,95 ^k
Hungría	95,1	94,8	95,5	1,01	98,3 ^m	99,0 ^m	97,6 ^m	0,99 ^m
Islandia	107,4	104,0	110,9	1,07	107,2 ^m	105,7 ^m	108,8 ^m	1,03 ^m
Irlanda	106,7	102,6	111,1	1,08	117,5 ^m	114,0 ^m	121,1 ^m	1,06 ^m
Israel *	93,2	93,1	93,3	1,00	91,0 ^m	90,3 ^m	91,8 ^m	1,02 ^m
Italia	92,2 ^d	92,6 ^d	91,9 ^d	0,99 ^d	99,1 ^m	99,8 ^m	98,3 ^m	0,98 ^m
Japón	101,8	101,2	102,4	1,01	101,5 ^m	101,4 ^m	101,6 ^m	1,00 ^m
Corea	98,9	99,0	98,7	1,00	97,1 ^m	97,6 ^m	96,4 ^m	0,99 ^m
Luxemburgo	97,0	94,2	99,9	1,06	97,6 ^l	96,4 ^l	98,8 ^l	1,02 ^l
México	72,7	71,9	73,4	1,02	86,9 ^m	83,7 ^m	90,1 ^m	1,08 ^m
Países Bajos	123,4	125,7	121,0	0,96	120,2 ^m	121,1 ^m	119,3 ^m	0,99 ^m
Nueva Zelanda	110,6	107,6	113,9	1,06	124,6 ^m	122,9 ^m	126,4 ^m	1,03 ^m
Noruega	116,1	114,7	117,5	1,02	110,2 ^m	111,5 ^m	108,8 ^m	0,98 ^m
Polonia	100,6	101,6	99,5	0,98	97,0 ^m	97,5 ^m	96,5 ^m	0,99 ^m
Portugal	104,7	101,4	108,1	1,07	106,7 ^m	104,8 ^m	108,7 ^m	1,04 ^m
República Eslovaca	84,6	83,8	85,4	1,02	89,4 ^m	88,9 ^m	90,0 ^m	1,01 ^m
Eslovenia	100,8	99,1	102,6	1,04	97,1 ^m	97,3 ^m	96,8 ^m	1,00 ^m
España	111,4	108,3	114,7	1,06	119,0 ^m	116,5 ^m	121,6 ^m	1,04 ^m
Suecia	151,8	134,3	170,2	1,27	100,3 ^m	100,6 ^m	99,9 ^m	0,99 ^m
Suiza	95,4	98,4	92,3	0,94	95,2 ^m	97,1 ^m	93,3 ^m	0,96 ^m
Turquía	71,4	82,5	60,1	0,73	77,6 ^m	80,9 ^m	74,1 ^m	0,91 ^m
Reino Unido	101,6	101,1	102,1	1,01	101,8 ^m	100,8 ^m	102,9 ^m	1,02 ^m
Estados Unidos	93,0	92,4	93,7	1,01	96,5 ^m	95,8 ^m	97,1 ^m	1,01 ^m
Caribe	88,8	85,6	92,0	1,08	93,0	91,4	94,7	1,04

Tabla II.A1.2. Las tasas brutas de inscripción para la educación secundaria, 2000 y 2010 (cont.)

Anguila	107,0	108,2	105,9	0,98	79,7 ^l	81,8 ^l	77,6 ^l	0,95 ^l
Antigua y Barbuda	78,9	82,5	75,5	0,92	105,4	104,8	106,0	1,01
Aruba	97,0	95,4	98,5	1,03	89,6	89,3	90,0	1,01
Bahamas	81,9	85,8	77,9	0,91	94,0 ^m	92,9 ^m	95,0 ^m	1,02 ^m
Barbados	104,8	99,5	110,5	1,11	100,6	96,4	105,1	1,09
Bermudas	79,2 ^e	76,5 ^e	81,9 ^e	1,07 ^e	78,7	72,3	85,4	1,18
Islas Vírgenes Británicas	95,7 ^h	92,9 ^h	98,5 ^h	1,06 ^h	98,4 ^m	96,9 ^m	99,8 ^m	1,03 ^m
Islas Caimán	102,5	102,6	102,5	1,00	83,2 ^l	78,2 ^l	88,4 ^l	1,13 ^l
Cuba	82,5	80,8	84,3	1,04	89,4	90,0	88,8	0,99
Dominica	105,5	99,1	112,0	1,13	98,2	94,0	102,8	1,09
República Dominicana	59,5	53,5	65,5	1,23	76,4	72,0	81,0	1,12
Granada	108,1 ^f	100,7 ^f	115,6 ^f	1,15 ^f	107,9	106,3	109,4	1,03
Haití	..	..	..	..	..	..	..	..
Jamaica	86,7	85,8	87,6	1,02	95,6 ^m	94,9 ^m	96,3 ^m	1,01 ^m
Montserrat	102,0 ^f	96,3 ^f	109,0 ^f	1,13 ^f	102,1 ^k	101,1 ^k	103,2 ^k	1,02 ^k
Puerto Rico	..	..	..	..	82,2	79,9	84,5	1,06
Saint Kitts y Nevis	75,4	72,8	78,0	1,07	97,5	97,8	97,2	0,99
Santa Lucía	73,4	63,8	82,7	1,30	96,1	96,7	95,6	0,99
San Vicente y las Granadinas	82,5	70,5	94,6	1,34	109,4 ^m	107,4 ^m	111,5 ^m	1,04 ^m
Trinidad y Tobago	75,7	72,1	79,4	1,10	89,9 ^l	87,0 ^l	93,0 ^l	1,07 ^l
Islas Turcas y Caicos	88,2 ^g	88,4 ^g	88,1 ^g	1,00 ^g	86,0 ⁱ	88,7 ⁱ	83,2 ⁱ	0,94 ⁱ
Centroamérica	56,3	55,0	57,7	1,04	73,3	71,4	75,3	1,06
Belize	65,1	63,4	66,8	1,05	74,8	75,7	74,0	0,98
Costa Rica	60,7	58,2	63,5	1,09	99,7	97,0	102,5	1,06
El Salvador	54,0	54,2	53,9	0,99	63,1 ^m	62,4 ^m	63,7 ^m	1,02 ^m
Guatemala	38,0	40,3	35,6	0,88	58,5	60,5	56,6	0,93
Honduras	..	..	..	..	73,5	66,0	81,2	1,23
Nicaragua	53,1	49,0	57,4	1,17	69,4	66,2	72,7	1,10
Panamá	67,0	65,0	69,1	1,06	74,1	71,7	76,7	1,07
América del Sur	79,4	77,1	81,7	1,06	85,2	81,8	88,7	1,09
Argentina	86,6	84,6	88,6	1,05	85,8 ^l	80,5 ^l	91,4 ^l	1,14 ^l
Bolivia (Estado Plurinacional de)	79,8	81,5	78,1	0,96	81,0 ^l	81,9 ^l	80,1 ^l	0,98 ^l
Brasil	104,4	99,5	109,5	1,10	101,3 ^l	96,4 ^l	106,5 ^l	1,11 ^l
Colombia	71,8	68,4	75,3	1,10	96,4	92,0	100,9	1,10
Ecuador	57,1	56,7	57,6	1,02	80,4 ^m	78,6 ^m	82,4 ^m	1,05 ^m
Guayana	94,6	94,5	94,8	1,00	91,0	86,6	95,7	1,11
Paraguay	61,3	60,3	62,3	1,03	66,9 ^m	65,5 ^m	68,5 ^m	1,05 ^m

Tabla II.A1.2. Las tasas brutas de inscripción para la educación secundaria, 2000 y 2010 (cont.)

Perú	85,8	88,8	82,6	0,93	91,6 ^m	92,6 ^m	90,6 ^m	0,98 ^m
Surinam	73,4 ^e	67,3 ^e	79,8 ^e	1,19 ^e	74,8 ^m	67,3 ^m	82,6 ^m	1,23 ^m
Uruguay	98,3	92,1	104,8	1,14	85,0 ^m	79,4 ^m	90,8 ^m	1,14 ^m
Venezuela (República Bolivariana de)	59,8	54,6	65,3	1,20	82,5	78,8	86,4	1,10
Asia Oriental y el Pacífico	66,1	64,1	68,2	1,03	76,9	74,6	80,1	1,06
Brunei Darussalam	89,2	86,9	91,7	1,06	107,3 ^m	105,9 ^m	108,7 ^m	1,03 ^m
Camboya	16,6	21,4	11,7	0,55	46,2	48,5	43,7	0,90
China	63,3 ^e	64,8 ^e	61,6 ^e	0,95 ^e	80,1 ^m	77,6 ^m	82,9 ^m	1,07 ^m
China, Región Administrativa Especial de Hong Kong	77,1 ^e	77,6 ^e	76,5 ^e	0,98 ^e	83,0	82,4	83,7	1,02
China, Región Administrativa Especial de Macao	83,0	81,6	84,4	1,03	92,4	95,9	88,9	0,93
Islas Cook	76,7	72,0	82,0	1,14	83,4 ^m	78,7 ^m	88,6 ^m	1,13 ^m
Fiji	78,5	75,1	82,0	1,09	86,5 ^m	82,7 ^m	90,5 ^m	1,09 ^m
Indonesia	52,8	54,1	51,5	0,95	75,1 ^m	75,4 ^m	74,7 ^m	0,99 ^m
Kiribati	100,2	76,3	125,0	1,64	85,6 ^l	81,3 ^l	90,0 ^l	1,11 ^l
Popular Democrática de Corea	..	..	..	..	..	..	..	..
República Democrática Popular Lao	34,9	40,9	28,7	0,70	44,7 ^l	49,4 ^l	39,8 ^l	0,81 ^l
Malasia	66,2	63,4	69,1	1,09	69,1 ^l	66,6 ^l	71,6 ^l	1,08 ^l
Islas Marshall	67,8 ^d	65,7 ^d	69,9 ^d	1,06 ^d	98,8 ^m	97,5 ^m	100,3 ^m	1,03 ^m
Micronesia (Estados Federados de)	82,2 ^h	79,9 ^h	84,8 ^h	1,06 ^h	83,2 ⁱ	80,2 ⁱ	86,6 ⁱ	1,08 ⁱ
Mongolia	65,0	58,5	71,6	1,22	92,9 ^m	89,5 ^m	96,3 ^m	1,08 ^m
Myanmar	39,9	38,6	41,1	1,07	54,3	52,6	56,0	1,06
Nauru	47,1	43,3	50,8	1,17	62,9 ^l	57,6 ^l	68,9 ^l	1,20 ^l
Niue	97,0	89,9	104,7	1,16	105,1 ⁱ	82,9 ⁱ	147,8 ⁱ	1,78 ⁱ
Palau	91,6 ^e	91,3 ^e	91,9 ^e	1,01 ^e	..	..	..	..
Papúa Nueva Guinea	19,3 ^c	22,6 ^c	15,9 ^c	0,70 ^c	..	..	..	..
Filipinas	74,3 ^d	70,8 ^d	77,9 ^d	1,10 ^d	84,8 ^m	81,5 ^m	88,3 ^m	1,08 ^m
Samoa	77,9	73,1	83,3	1,14	84,7	79,3	90,7	1,14
Singapur	..	..	..	..	..	..	..	..
Islas Salomón	20,7	23,0	18,2	0,79	35,5 ^k	38,4 ^k	32,4 ^k	0,84 ^k
Tailandia	62,2 ^e	62,9 ^e	61,5 ^e	0,98 ^e	77,2	74,2	80,4	1,08
Timor-Leste	56,6 ^h	57,3 ^h	55,9 ^h	0,98 ^h	56,3	56,1	56,4	1,01

Tabla II.A1.2. Las tasas brutas de inscripción para la educación secundaria, 2000 y 2010 (cont.)

Tokelau	92,3	91,9	92,7	1,01	..	..	..	..
Tonga	106,5	101,0	112,7	1,12	101,3 ^j	101,2 ^j	101,5 ^j	1,00 ^j
Tuvalu	79,5 ^e	76,2 ^e	83,7 ^e	1,10 ^e	..	..	..	..
Vanuatu	34,7	32,4	37,0	1,14	54,7	54,3	55,1	1,02
Vietnam	64,0	66,9	61,0	0,91	77,2 ^l	75,4 ^l	79,1 ^l	1,05 ^l
Asia del Sur	47,4	50,5	49,5	0,89	57,4	60,2	54,4	0,89
Afganistán	11,5 ^e	22,1 ^e	-	-	45,5	59,8	30,2	0,51
Bangladesh	48,2	47,4	49,0	1,03	49,3 ^m	47,1 ^m	51,5 ^m	1,09 ^m
Bután	40,7	44,7	36,7	0,82	60,8 ^m	61,0 ^m	60,7 ^m	1,00 ^m
India	45,3	52,6	37,4	0,71	60,2 ^l	63,8 ^l	56,2 ^l	0,88 ^l
Irán (República Islámica del)	79,7	82,2	77,1	0,94	83,5 ^m	85,9 ^m	81,1 ^m	0,94 ^m
Maldivas	52,8	50,8	54,9	1,08	82,1 ^l	79,4 ^l	85,1 ^j	1,07 ^l
Nepal	35,0	40,6	29,0	0,71	43,5 ^l	46,1 ^l	40,8 ^j	0,89 ^j
Pakistán	27,7 ^g	31,1 ^g	24,1 ^g	0,77 ^g	34,2	38,9	29,4	0,76
Sri Lanka	85,5 ^f	82,9 ^f	88,1 ^f	1,06 ^f	..	..	..	..
Europa del Este y Asia Central	86,4	86,5	86,3	1,00	92,0	92,5	91,5	0,99
Albania	71,5	73,0	70,1	0,96	78,2	79,0	77,3	0,98
Armenia	87,7 ^e	85,2 ^e	90,2 ^e	1,06 ^e	92,0	91,0	93,1	1,02
Azerbaiyán	74,8	76,7	73,0	0,95	84,5 ^k	86,2 ^k	82,7 ^k	0,96 ^k
Bielorrusia	87,2	85,7	88,8	1,04	95,9 ^k	94,9 ^k	97,0 ^k	1,02 ^k
Bosnia y Herzegovina	..	..	..	..	89,6	88,5	90,7	1,03
Bulgaria	93,0	94,0	92,0	0,98	88,0 ^m	89,6 ^m	86,3 ^m	0,96 ^m
Croacia	85,2	84,3	86,1	1,02	95,3 ^m	93,7 ^m	97,0 ^m	1,04 ^m
Chipre (1,2)	93,4	92,4	94,4	1,02	98,4 ^m	97,8 ^m	99,0 ^m	1,01 ^m
Antigua República Yugoslava de Macedonia (ARYM)	83,9	85,2	82,6	0,97	82,8 ^m	83,6 ^m	81,9 ^m	0,98 ^m
Georgia	78,8	79,4	78,2	0,99	89,0 ^l	91,4 ^l	86,6 ^l	0,95 ^l
Kazajistán	93,7	92,8	94,6	1,02	99,6 ⁿ	101,0 ⁿ	98,3 ⁿ	0,97 ⁿ
Kirguistán	84,3	83,1	85,5	1,03	84,0	84,5	83,5	0,99
Letonia	90,6	89,4	91,9	1,03	94,1 ^m	93,8 ^m	94,4 ^m	1,01 ^m
Lituania	97,9	98,3	97,6	0,99	98,0 ^m	98,1 ^m	97,9 ^m	1,00 ^m
Moldavia, República de	81,6	80,7	82,5	1,02	88,0	87,0	89,0	1,02
Montenegro	..	..	..	..	104,0	103,5	104,6	1,01
Rumania	81,9	81,3	82,5	1,02	95,1 ^m	95,4 ^m	94,8 ^m	0,99 ^m
Federación Rusa	91,6 ^g	91,7 ^g	91,5 ^g	1,00 ^g	88,6 ^m	89,6 ^m	87,5 ^m	0,98 ^m
Serbia	90,0	89,1	91,0	1,02	91,4	90,5	92,4	1,02
Tayikistán	74,2	79,8	68,5	0,86	87,2	93,4	80,9	0,87

Tabla II.A1.2. Las tasas brutas de inscripción para la educación secundaria, 2000 y 2010 (cont.)

Turkmenistán	..	..	..	..	..	..	..	..
Ucrania	98,9	98,6	99,2	1,01	95,6	96,7	94,4	0,98
Uzbekistán	87,5	88,9	86,2	0,97	105,7 ⁿ	106,8 ⁿ	104,5 ⁿ	0,98 ⁿ
Medio Oriente y África del Norte	75,2	75,7	74,7	0,96	84,9	84,5	85,4	1,00
Argelia	74,9 ^f	73,2 ^f	76,7 ^f	1,05 ^f	94,9 ^m	94,1 ^m	95,8 ^m	1,02 ^m
Bahréin	98,7	94,7	103,0	1,09	103,1 ^j	100,9 ^j	105,3 ^j	1,04 ^j
Egipto	82,6	85,9	79,1	0,92	..	..	..	..
Irak	37,5	46,0	28,5	0,62	52,9 ^k	60,3 ^k	45,1 ^k	0,75 ^k
Jordania	84,2	82,4	86,2	1,05	91,1 ⁱ	89,3 ^j	93,0 ^j	1,04 ⁱ
Kuwait	107,9	105,9	109,9	1,04	101,0 ^j	97,9 ^j	104,3 ^j	1,07 ^j
Libano	76,7 ^d	73,4 ^d	80,1 ^d	1,09 ^d	81,4	76,8	86,2	1,12
Libia	110,3 ^f	107,0 ^f	113,7 ^f	1,06 ^f	93,4 ^j	86,1 ^j	101,2 ^j	1,18 ^j
Marruecos	38,1	42,5	33,7	0,79	56,1 ^k	60,3 ^k	51,8 ^k	0,86 ^k
Omán	75,5	75,8	75,2	0,99	101,3	101,8	100,7	0,99
Autoridad Palestina	80,6	78,9	82,4	1,04	86,0	82,7	89,4	1,08
Qatar	87,5	81,9	94,2	1,15	93,7	85,8	103,7	1,21
Arabia Saudita	..	..	..	..	104,3	110,6	97,9	0,89
República Árabe Siria	44,8	46,7	42,9	0,92	72,4	72,2	72,6	1,01
Túnez	76,1	74,8	77,4	1,03	90,5 ^m	88,0 ^m	93,1 ^m	1,06 ^m
Emiratos Árabes Unidos	85,2	82,9	87,7	1,06	92,3 ^j	91,7 ^j	93,0 ^j	1,01 ^j
Yemen	42,5	59,9	24,5	0,41	44,1	54,1	33,7	0,62
África Occidental	25,2	29,9	20,4	0,65	42,3	46,6	38,0	0,79
Benin	23,1	32,3	14,2	0,44	37,1 ⁱ	48,4 ⁱ	26,0 ^j	0,54 ⁱ
Burkina Faso	9,7	11,7	7,7	0,66	20,7	23,4	17,9	0,76
Cabo Verde	67,9 ^e	66,5 ^e	69,2 ^e	1,04 ^e	87,5	79,7	95,4	1,20
Côte d'Ivoire	23,6	30,6	16,6	0,54	..	..	..	..
Gambia	..	..	..	..	54,1	55,6	52,6	0,95
Ghana	40,5	44,4	36,5	0,82	67,3 ⁿ	70,6 ⁿ	63,9 ⁿ	0,91 ⁿ
Guinea	16,0	23,1	8,6	0,37	38,1 ^m	47,7 ^m	28,1 ^m	0,59 ^m
Guinea-Bissau	18,5	23,9	13,1	0,55	..	..	..	..
Liberia	34,8	40,3	29,2	0,73	..	..	..	..
Mali	16,5	21,1	11,9	0,56	37,7	44,3	30,9	0,70
Mauritania	18,2	20,9	15,5	0,74	24,4	26,4	22,4	0,85
Níger	7,0	8,8	5,2	0,60	13,4	16,1	10,6	0,66
Nigeria	24,3	26,3	22,2	0,85	44,0	46,8	41,2	0,88
Senegal	16,5	19,9	13,0	0,65	37,4	39,9	34,9	0,88
Sierra Leona	27,6 ^e	33,0 ^e	22,5 ^e	0,68 ^e	..	..	..	..
Togo	33,7	46,7	20,8	0,44	45,5 ^k	59,8 ^k	31,4 ^k	0,53 ^k

Tabla II.A1.2. Las tasas brutas de inscripción para la educación secundaria, 2000 y 2010 (cont.)

África Oriental y Central	29,5	32,2	26,7	0,77	40,2	43,2	37,3	0,80
Angola	14,9	16,4	13,4	0,82	31,3	37,2	25,5	0,69
Burundi	11,1 ^g	12,6 ^g	9,7 ^g	0,77 ^g	24,8	28,9	20,7	0,72
Camerún	26,1 ^d	28,4 ^d	23,8 ^d	0,84 ^d	42,2 ^m	46,0 ^m	38,4 ^m	0,83 ^m
República Centro-africana	..	..	..	..	12,6	16,0	9,3	0,58
Chad	10,8	16,9	4,8	0,28	25,7	36,3	15,0	0,41
Comoras	28,9	31,8	26,0	0,82	46,3 ^j	52,7 ^j	39,9 ^j	0,76 ^j
Congo	35,6	41,8	29,4	0,70	..	..	..	..
Congo, República Democrática del	19,0 ^d	24,9 ^d	13,1 ^d	0,53 ^d	37,9 ^m	48,5 ^m	27,2 ^m	0,56 ^m
Djibouti	13,6	16,4	10,8	0,66	36,1 ⁿ	40,1 ⁿ	31,9 ⁿ	0,80 ⁿ
Guinea Ecuatorial	31,4	43,5	19,2	0,44	..	..	..	..
Eritrea	25,0	29,7	20,4	0,69	31,9	36,3	27,6	0,76
Etiopía	14,5	17,4	11,6	0,66	35,7	39,3	32,1	0,82
Gabón	48,0	51,6	44,4	0,86	..	..	..	..
Kenia	39,2	40,2	38,2	0,95	60,2 ^m	63,2 ^m	57,1 ^m	0,90 ^m
Madagascar	16,6 ^c	17,1 ^c	16,2 ^c	0,95 ^c	31,1 ^m	32,0 ^m	30,2 ^m	0,94 ^m
Malawi	32,2	36,7	27,6	0,75	32,1	33,6	30,6	0,91
Mauricio	75,3	76,6	73,9	0,96	89,4	89,5	89,3	1,00
Mozambique	6,1	7,5	4,7	0,63	25,5	28,0	22,9	0,82
Ruanda	11,1	11,4	10,8	0,95	32,2	31,9	32,4	1,02
Santo Tomé y Príncipe	38,4 ^g	35,3 ^g	41,5 ^g	1,18 ^g	59,2 ⁿ	55,2 ⁿ	63,4 ⁿ	1,15 ⁿ
Seychelles	104,5	101,8	107,4	1,06	114,7 ^m	108,2 ^m	122,0 ^m	1,13 ^m
Somalia	..	..	..	..	7,8 ^k	10,7 ^k	4,9 ^k	0,46 ^k
Sudán	..	..	..	..	..	..	..	..
Uganda	16,3	18,5	14,1	0,76	28,1	30,4	25,8	0,85
Tanzania, República Unida de	..	..	..	..	..	..	..	..
Zambia	..	..	..	..	..	..	..	..
Zimbabue	..	..	..	..	..	..	..	..
África del Sur	58,4	55,6	61,2	1,12	68,5	65,1	71,9	1,13
Botswana	74,6	72,7	76,5	1,05	80,0 ^k	77,9 ^k	82,1 ^k	1,05 ^k
Lesoto	30,1	26,0	34,3	1,32	46,4	39,0	53,9	1,38
Namibia	60,1	56,6	63,7	1,13	64,0 ^k	58,9 ^k	69,3 ^k	1,18 ^k
Sudáfrica	85,3	81,0	89,5	1,10	93,8 ^m	91,6 ^m	96,0 ^m	1,05 ^m
Swazilandia	41,9	41,7	42,1	1,01	58,1	58,1	58,1	1,00

* Los datos estadísticos para Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE es sin perjuicio del estatus de los Altos

Tabla II.A1.2. Las tasas brutas de inscripción para la educación secundaria, 2000 y 2010 (cont.)

del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.

1) Nota elaborada por Turquía: La información contenida en este documento en relación con "Chipre" se refiere a la parte sur de la isla. No existe una única autoridad que represente tanto a la población turco-chipriota como a la greco-chipriota de la isla. Turquía reconoce la República Turca del Norte de Chipre. Hasta que en el contexto de Naciones Unidas se llegue a una solución duradera y justa, Turquía se reserva su posición respecto de la cuestión "Chipre".

2) Nota elaborada por todos los países miembros de la Unión Europea integrados en la OCDE y por la Comisión Europea: "La República de Chipre está reconocida por todos los miembros de Naciones Unidas con la excepción de Turquía. La información contenida en este documento está referida al área bajo control efectivo del Gobierno de la República de Chipre".

a) Índice de paridad de género: la proporción de niñas a niños en la tasa ajustada neta de inscripción en la educación primaria.

b) Clasificación de los países por región del mundo se basa en las clasificaciones de la ONU y del Banco Mundial.

c) Los datos corresponden a 1998.

d) Los datos corresponden a 1999.

e) Los datos corresponden a 2001.

f) Los datos corresponden a 2002.

g) Los datos corresponden a 2003.

h) Los datos corresponden a 2004.

i) Los datos corresponden a 2005.

j) Los datos corresponden a 2006.

k) Los datos corresponden a 2007.

l) Los datos corresponden a 2008.

m) Los datos corresponden a 2009.

n) Los datos corresponden a 2011.

Fuente: UNESCO Education Database 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677476>

ANEXO II.A2

Tabla suplementaria al Capítulo 5

Tabla II.A2.1. Ayuda dirigida a la igualdad de género en materia de educación primaria y secundaria, porcentaje de compromisos anuales promedio de ayuda proveniente de los miembros del CAD durante 2009-10, precios de 2010

Región, país o economía del receptor de ayuda	Enseñanza primaria	Enseñanza secundaria
Norte y Centroamérica, todos^a	75,6	65,6
Norte y Centroamérica, regional	98,2	99,2
West Indies, regional	..	100,0
Anguila	..	..
Antigua y Barbuda	..	..
Barbados	..	..
Belice	100,0	..
Costa Rica	98,5	99,9
Cuba	15,8	57,0
Dominica	..	..
República Dominicana	57,1	72,6
El Salvador	48,5	95,5
Granada	0,0	..
Guatemala	39,2	46,2
Haití	91,0	77,2
Honduras	89,7	34,6
Jamaica	100,0	100,0
Montserrat	..	0,0
Nicaragua	63,0	24,7
Panamá	100,0	37,0
Saint Kitts y Nevis	..	..
Santa Lucía	..	..
San Vicente y las Granadinas	..	..
Trinidad y Tobago	..	..
América del Sur, todos^a	76,1	64,4
América del Sur, regional	99,8	91,2
Argentina	67,1	96,8
Bolivia (Estado Plurinacional de)	64,2	61,7

Tabla II.A2.1. Ayuda dirigida a la igualdad de género en materia de educación primaria y secundaria, porcentaje de compromisos anuales promedio de ayuda proveniente de los miembros del CAD durante 2009-10, precios de 2010 (cont.)

Brasil	59,5	52,1
Colombia	90,5	65,2
Ecuador	41,0	68,0
Guayana	0,0	..
Paraguay	63,0	23,7
Perú	81,7	62,5
Surinam	..	..
Uruguay	86,5	57,8
Venezuela (República Bolivariana de)	96,1	46,3
Lejano Oriente asiático, todos^a	26,7	48,8
Lejano Oriente asiático, regional	100,0	100,0
Camboya	16,7	31,5
China	38,5	47,1
Indonesia	10,5	79,2
República Popular Democrática de Corea	100,0	100,0
Laos, República Democrática Popular	87,5	76,2
Malasia	51,1	5,8
Mongolia	49,9	8,9
Filipinas	72,4	58,9
Tailandia	55,4	38,2
Timor-Leste	67,2	93,4
Vietnam	88,3	25,9
Oceanía, todos^a	91,4	88,5
Oceanía, regional	100,0	91,3
Islas Cook	100,0	100,0
Fiji	10,4	12,6
Kiribati	97,3	..
Islas Marshall	..	..
Micronesia (Estados Federados de)	0,0	..
Nauru	..	..
Niue	100,0	..
Palau	..	..
Papúa Nueva Guinea	86,8	97,8
Samoa	70,6	53,0
Islas Salomón	91,0	0,0
Tokelau	100,0	..

Tabla II.A2.1. Ayuda dirigida a la igualdad de género en materia de educación primaria y secundaria, porcentaje de compromisos anuales promedio de ayuda proveniente de los miembros del CAD durante 2009-10, precios de 2010 (cont.)

Tonga	100,0	96,3
Tuvalu	76,1	17,3
Vanuatu	100,0	91,9
Asia del Sur y Central, todos^a	88,7	67,1
Asia central, regional	85,0	100,0
El sur de Asia, regional	100,0	100,0
Afganistán	84,0	90,3
Armenia	97,4	0,3
Azerbaiyán	67,3	100,0
Bangladesh	87,2	49,5
Bután	0,0	93,2
Georgia	8,2	1,5
India	97,4	69,4
Kazajistán	52,2	86,5
Kirguistán	100,0	98,9
Maldivas	0,0	100,0
Myanmar	80,3	3,5
Nepal	94,2	97,4
Pakistán	79,5	99,3
Sri Lanka	56,9	66,7
Tayikistán	99,9	75,9
Turkmenistán	..	7,4
Uzbekistán	0,7	44,9
Europa, todos^a	53,0	64,7
Europa, regional	98,2	99,7
Albania	39,8	36,2
Bielorrusia	0,0	78,1
Bosnia y Herzegovina	9,6	77,7
Croacia	100,0	94,9
Antigua República Yugoslava de Macedonia (ARYM)	50,6	37,7
Kosovo	26,7	58,8
Moldavia, República de	74,2	68,5
Montenegro	100,0	6,5
Serbia	33,1	84,4
Ucrania	92,2	65,9

Tabla II.A2.1. Ayuda dirigida a la igualdad de género en materia de educación primaria y secundaria, porcentaje de compromisos anuales promedio de ayuda proveniente de los miembros del CAD durante 2009-10, precios de 2010 (cont.)

África Subahariana, todos^a	68,5	72,9
Al sur del Sahara, regional	98,0	88,2
Angola	87,3	20,5
Benin	52,2	98,0
Botswana	91,0	8,6
Burkina Faso	96,6	78,6
Burundi	56,3	94,3
Camerún	88,2	94,9
Cabo Verde	100,0	0,1
República Centroafricana	89,2	88,7
Chad	47,2	84,3
Comoras	100,0	1,8
Congo	87,0	94,3
Congo, República Democrática del	60,1	92,9
Côte d'Ivoire	89,0	78,3
Djibouti	100,0	100,0
Guinea Ecuatorial	17,6	24,9
Eritrea	0,0	39,6
Etiopía	62,1	88,8
Gabón	0,0	18,6
Gambia	84,4	7,4
Ghana	58,1	24,2
Guinea	99,2	87,5
Guinea-Bissau	27,3	24,8
Kenia	52,6	54,2
Lesoto	99,8	..
Liberia	100,0	100,0
Madagascar	49,9	97,2
Malawi	99,1	7,1
Malí	90,4	36,5
Mauritania	78,8	75,8
Mauricio	100,0	100,0
Mayotte	100,0	100,0
Mozambique	66,3	41,3
Namibia	50,6	15,0
Níger	97,8	56,7
Nigeria	46,5	82,0
Ruanda	95,5	34,7

Tabla II.A2.1. Ayuda dirigida a la igualdad de género en materia de educación primaria y secundaria, porcentaje de compromisos anuales promedio de ayuda proveniente de los miembros del CAD durante 2009-10, precios de 2010 (cont.)

Santa Elena	..	0,0
Santo Tomé y Príncipe	0,0	0,0
Senegal	64,6	87,9
Seychelles	100,0	..
Sierra Leona	94,1	69,9
Somalia	58,4	37,1
Sudáfrica	3,0	62,7
Sudán	81,3	94,3
Swazilandia	49,5	67,4
Tanzania, República Unida de	98,6	93,5
Togo	96,3	81,8
Uganda	25,3	24,2
Zambia	41,0	54,2
Zimbabwe	34,8	69,6
Medio Oriente, todos^a	97,2	84,4
Medio Oriente, regional	100,0	96,1
Irán (República Islámica del)	100,0	24,8
Irak	93,8	90,1
Jordania	95,0	89,5
Líbano	95,6	99,7
Omán	100,0	0,0
Autoridad Palestina b	98,8	54,9
República Árabe Siria	97,0	71,2
Yemen	99,3	99,8
África, Norte del Sahara, todos^a	97,5	90,5
Al norte del Sahara, regional	71,4	90,8
Argelia	100,0	98,6
Egipto	97,1	89,9
Libia	100,0	100,0
Marruecos	97,7	89,4
Túnez	98,5	93,8

..: No hubo compromisos adquiridos con la educación primaria o secundaria de este país en 2009-10 o esa ayuda no se escrutó contra el marcador de política de igualdad de género.

a. Promedio regional ponderado

b. Se refiere a este país como 'West Bank and Gaza Strip' en la Lista de ODA Recipients del CAD.

Fuente: Creditor Reporting System (CRS) Aid Activity Database, www.oecd.org/dac/stats/idsonline.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677495>

ANEXO II.A3

Tabla suplementaria al Capítulo 8

Tabla II.A3.1 Porcentaje de estudiantes mujeres en la educación superior, 1985-2025

	1985	1995	2005	2015	2025
OCDE	46	50	54	56	58
Australia	..	50	54	55	56
Austria	44	48	54	61	72
Bélgica	47	49	54	58	60
Canadá	49	53	58	60	64
República Checa	..	48	53	53	54
Dinamarca	48	52	57	59	60
Finlandia	49	53	54	54	53
Francia	52	55	55	56	57
Alemania	..	43	50	54	58
Grecia	..	49	51	53	53
Hungría	..	52	58	59	60
Islandia	..	58	65	67	68
Irlanda	43	49	55	58	59
Italia	45	52	57	57	57
Japón	..	44	46	47	48
Corea	..	35	37	38	40
Luxemburgo	..	..	..	..	..
México	..	47	50	52	52
Países Bajos	41	47	51	53	54
Nueva Zelanda	46	55	59	59	60
Noruega	50	55	60	63	65
Polonia	..	..	58	58	58
Portugal	53	57	56	56	56
República Eslovaca	..	..	55	58	59
España	48	53	54	55	55
Suecia	52	55	60	62	63
Suiza	32	37	46	49	52
Turquía	31	38	42	43	43
Reino Unido	45	51	57	65	71
Estados Unidos	52	55	57	60	62

Fuente: OECD (2008), Higher Education to 2030, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677514>

Datos antecedentes generales sobre la educación

Tabla II.A4.1. Nivel educativo, resultados de PISA, y educación terciaria, 2009

	Proportión de la población con al menos educación secundaria superior						Proportión de la población con educación terciaria ^a						Resultados PISA				Proportión de los títulos ^b otorgados a mujeres			
	2009			2009			2009			2009			2009		2009		2009		2009	
	25-34 años de edad	35-44 años de edad	45-54 años de edad	55-64 años de edad	55-64 años de edad	55-64 años de edad	25-34 años de edad	35-44 años de edad	45-54 años de edad	55-64 años de edad	55-64 años de edad	55-64 años de edad	Lectura ^c	Matemáticas ^d	Ciencias ^e	Informática	Educación	Salud y bienestar		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Niños	Niñas	Niños	Niñas	Mujeres	Mujeres	Mujeres	
OCDE	80,1	82,9	65,6	57,0	32,7	41,5	24,2	20,6	47,4	51,3	50,1	49,0	50,1	50,1	18,9	26,3	76,8	74,8		
Australia	81,0	84,8	65,9	50,2	38,1	51,5	29,7	28,9	49,6	53,3	51,9	50,9	52,7	52,8	19,6	24,8	74,0	75,6		
Austria	90,0	86,8	81,5	62,5	19,6	22,5	21,2	11,0	44,9	49,0	50,6	48,6	49,8	49,0	17,5	25,5	80,3	67,1		
Bélgica	82,1	84,2	56,7	50,7	36,3	48,7	25,9	20,8	49,3	52,0	52,6	50,4	51,0	50,3	6,8	27,2	75,8	64,1		
Canadá	90,5	93,4	80,4	80,4	49,0	63,2	39,2	42,1	50,7	54,2	53,3	52,1	53,1	52,6	17,8	23,5	76,8	83,2		
Chile	84,9	86,3	46,2	39,4	35,6	34,3	17,2	16,1	43,9	46,1	43,1	41,0	45,2	44,3	22,1	27,5	74,3	70,4		
República Checa	94,9	93,5	92,4	79,9	18,1	22,5	13,6	8,3	45,6	50,4	49,5	49,0	49,8	50,3	13,3	25,6	78,5	81,1		
Dinamarca	83,5	87,9	74,3	61,7	37,1	52,5	25,6	26,1	48,0	50,9	51,1	49,5	50,5	49,4	20,2	31,8	72,5	80,1		
Estonia	82,9	89,7	80,0	85,8	27,5	45,7	26,4	37,6	48,0	52,4	51,6	50,8	52,7	52,8	28,8	37,6	92,1	84,0		
Finlandia	88,1	92,8	65,5	69,4	30,3	49,0	27,4	30,5	50,8	56,3	54,2	53,9	54,6	56,2	27,0	22,8	83,6	85,6		
Francia	82,6	85,1	59,3	50,5	38,7	47,5	18,3	17,7	47,5	51,5	50,5	48,9	50,0	49,7	16,5	28,8	74,6	59,3		

Alemania	86,4	85,7	88,8	76,8	24,4	26,9	32,4	18,4	478	518	520	505	523	518	15,6	22,3	72,5	68,4
Grecia	69,6	80,6	42,1	37,1	25,0	34,1	19,4	10,8	459	506	473	459	465	475	..	..	..	..
Hungría	85,9	86,1	80,8	65,7	20,4	29,8	17,6	15,2	475	513	496	484	503	503	19,5	24,2	78,7	80,4
Islandia	65,1	75,2	67,9	45,0	30,2	41,9	25,6	19,8	478	522	508	505	496	495	21,1	35,3	84,5	85,4
Irlanda	83,1	88,5	45,1	50,2	41,2	53,8	20,5	19,9	476	515	491	483	507	509	23,4	21,2	74,2	83,1
Israel *	84,3	90,4	73,8	74,7	35,1	50,6	44,1	45,8	452	495	451	443	453	456	24,6	24,2	83,3	77,8
Italia	66,5	74,1	40,7	32,9	15,8	24,6	11,1	9,5	464	510	490	475	488	490	..	..	..	..
Japón	..	..	..	..	52,3	59,2	31,9	23,1	501	540	534	524	534	545	8,0	10,8	59,3	56,6
Corea	97,0	98,1	55,3	30,1	62,8	63,4	19,1	7,5	523	558	548	544	537	539	20,1	22,5	71,6	63,0
Luxemburgo	83,4	84,2	77,5	62,9	42,7	47,4	30,7	19,0	453	492	499	479	487	480	..	..	..	..
México	42,6	41,3	24,7	18,2	21,5	19,0	14,5	5,5	413	438	425	412	419	413	36,4	28,3	72,0	64,1
Países Bajos	80,1	84,6	71,1	53,9	37,1	43,2	33,0	21,8	496	521	534	517	524	520	10,2	18,7	81,1	75,2
Nueva Zelanda	77,6	80,9	67,7	55,4	41,4	51,8	32,1	35,3	499	544	523	515	529	535	23,0	29,8	81,2	79,5
Noruega	81,5	85,8	81,3	76,0	37,6	56,4	28,1	26,3	480	527	500	495	498	502	13,1	24,5	74,5	82,4
Polonia	92,5	94,5	79,9	75,4	28,2	42,7	12,4	12,8	476	525	497	493	505	511	16,3	33,6	77,8	72,8
Portugal	43,0	53,6	14,9	13,3	17,8	29,0	7,8	7,1	470	508	493	481	491	495	26,9	29,4	85,3	78,5
República Eslovaca	94,8	94,7	89,9	76,5	17,5	23,8	14,1	10,4	452	503	498	495	490	491	10,6	31,1	78,2	85,9
Eslovenia	92,4	94,6	81,1	66,4	21,9	39,5	15,9	17,5	456	511	502	501	505	519	10,4	31,0	84,2	72,9
España	59,1	69,4	34,6	26,2	33,3	43,5	20,4	12,9	467	496	493	474	492	485	19,7	33,9	78,7	75,9
Suecia	90,1	92,3	72,8	78,5	36,5	48,4	23,5	30,4	475	521	493	495	493	497	24,1	28,4	79,3	82,3
Suiza	91,7	88,4	89,1	76,0	42,5	37,4	38,6	18,1	481	520	544	524	520	512	8,9	19,1	74,3	68,3
Turquía	48,9	36,0	22,6	14,8	17,4	15,9	12,2	6,7	443	486	451	440	448	480	23,3	26,7	54,6	62,6
Reino Unido	81,7	81,5	73,1	55,2	42,9	46,8	30,4	27,0	481	507	503	482	519	509	19,0	22,5	76,3	74,1
Estados Unidos	86,9	89,7	88,5	89,2	36,1	46,1	42,6	39,2	488	513	497	477	509	495	20,8	21,4	77,7	79,3
Brasil	43,8	56,1	24,9	24,2	9,6	13,5	9,3	8,6	397	425	394	379	407	404	17,9	28,8	79,7	75,2
China	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
India	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Indonesia	..	..	..	..	..	..	..	..	383	420	371	372	378	387	..	..	..	..

Federación de	89,2 f	92,8 f	73,1 f	69,8 f	49,1 f	61,6 f	44,3 f	45,2 f	437	482	489	467	477	480	..	..	..
Rusia	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Sudáfrica	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..

Nota: El promedio de la OCDE se calcula como el promedio no ponderado de los países de la OCDE para los que hay datos disponibles.
* Los datos estadísticos para Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE es sin perjuicio del estatus de los Altos del Golan, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.
a) Se refiere a los niveles CINE 5 y 6.
b) Títulos otorgados en el nivel terciario.
c) Habilidades de lectura en la PISA se puntúan sobre la base de un promedio ponderado del promedio de la OCDE de 500 y una desviación estándar de 100: el promedio no ponderado de la OCDE para todos los países para las niñas es 513, y para los niños es 474.
d) Habilidad matemática en la PISA se puntúa sobre la base de un promedio ponderado del promedio de la OCDE de 500 y una desviación estándar de 100: el promedio no ponderado de la OCDE para todos los países de las niñas es de 490, y para los niños es 501.
e) Habilidad en ciencias para la PISA se puntúa sobre la base de un promedio ponderado del promedio de la OCDE de 500 y una desviación estándar de 100: el promedio no ponderado de la OCDE para todos los países, tanto para las niñas y los niños es 501.
f) Los datos se refieren a 2002.
g) Los datos se refieren a 2008.
Fuente: OECD (2010), PISA 2009 Results: What Students Know and Can Do, OECD Publishing, Paris; OECD (2011), Education at a Glance, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677533>

Referencias

- AANDC (2010), "Backgrounder – Aboriginal Women's Entrepreneurship: Key Issues", Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, www.aadnc-aandc.gc.ca/eng/1292345911615, accessed on 2 March 2012.
- Adato, M. and J. Hoddinott (2007), "Conditional Cash Transfer Programs: A 'Magic Bullet for Reducing Poverty'?", *2020 Focus Brief on the World's Poor and Hungry People*, October.
- ADB (2008), "Conditional Cash Transfer Programs", *ERD Policy Brief Series*, No. 51, Economics and Research Department, Asian Development Bank, Manila.
- Atkinson, A. and F. Messy (2012), "Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study", *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, No. 15, OECD Publishing, Paris.
- Atkinson, A., S. McKay, E. Kempson and S. Collard (2006), "Levels of Financial Capability in the UK: Results of a Baseline Survey", *Consumer Research*, Vol. 47, Prepared for the Financial Services Authority by Personal Finance Research Centre University of Bristol, Financial Services Authority.
- Australian Government (2008), *Financial Literacy – Women Understanding Money*, Australian Government, Financial Literacy Foundation.
- Australian Government (2009), *Financial Services for the Poor: A Strategy for the Australian Aid Program 2010-15*, AusAID.
- Baker, L. and A. Wigfield (1999), "Dimensions of Children's Motivation for Reading and their Relations to Reading Activity and Reading Achievement", *Reading Research Quarterly*, Vol. 34, pp. 452-477.
- Behrman, J.R., S.W. Parker and P.E. Todd (2011), "Incentives for Students and Parents", Paper presented at Conference on "Educational Policies in Developing Countries", University of Minnesota.
- Bergman, M., S. Hupka-Brunner and S. Kanji (2012), "Gender Differences in the Transition from Secondary to Post-secondary Education: The Case of Switzerland", Background paper for the OECD Gender Initiative.
- Betcherman, G., M. Godfrey, S. Puerto, F. Rother and A. Stavreska (2007), *Global Inventory of Interventions to Support Young Workers: Synthesis Report*, World Bank, Washington, DC.
- Capital One (2009), "Capital One Survey of High School Seniors Reveals Gender Gaps in Financial Literacy", Capital One Financial Corporation, available at <http://phx.corporateir.net/phoenix.zhtml?c=70667&p=irolnewsArticle&ID=1301899&highlight>, accessed 6 February 2012.
- Council of the European Union (2011), "Legislative Acts and Other Instruments", Brussels, June, available at http://ec.europa.eu/education/school-education/leaving_en.htm.
- Crowley, T. and H.R. Niesr (2008), "Work-related Learning for an Innovation Nation: Engaging with Employers to Improve Work-related Learning Opportunities for Young People Aged 14-19", National Endowment for Science, Technology and Arts (work commissioned by NESTA), United Kingdom.
- Cvencsek, D., A.N. Meltzoff and A.G. Greenwald (2011), "Math-gender Stereotypes in Elementary School Children", *Child Development*, Vol. 82, No. 3, pp. 766-779.

- Drèze, J. and G. Kingdon (2001), "School Participation in Rural India", *Review of Development Economics*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-24.
- Edward, M. and M. Kremer (2000), "Child Health and Education: The Primary School Deworming Project in Kenya", available at http://are.berkeley.edu/courses/DEVELOPMENT/papers/miguel_oct00.pdf.
- Elliott, W., M. Sherraden, L. Johnson and B. Guo (2011), "Financial Capability in Children: Effects of Participation in a School-Based Financial Education and Savings Program", *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 32, No. 3, pp. 385-399.
- European Commission (2009a), "EU Programme of Exchange of Good Practices on Gender Equality: Gender Stereotyping in Germany", Seminar on Gender Stereotypes, 13-14 May 2009, Köln.
- European Commission (2009b), "Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications, and Policy Responses in the EU", European Commission's Expert Group on Gender and Employment, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, Luxembourg.
- European Commission (2010), *New Skills for New Jobs: Action Now*, Report prepared by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission, European Union.
- Falch, T. et al. (2010), "Completion and Dropout in Upper Secondary Education in Norway: Causes and Consequences", Centre for Economic Research at Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet, Trondheim.
- Fernandez, T., M. Bucheli and S. Cardozo (2012), "Gender Differences in the Transition from Secondary to Post-secondary Education: The Case of Uruguay: A PISA Longitudinal Study", Background paper for the OECD Gender Initiative.
- FINRA Investor Education Foundation (2009), *Financial Capability in the United States – Initial Report of Research Findings From the 2009 National Survey – A Component of the National Financial Capability Study*, FINRA Investor Education Foundation, Washington, DC.
- Flabbi, L. (2011), "Gender Differences in Education, Career Choices and Labour Market Outcomes on a Sample of OECD Countries", Background paper for the OECD Gender Initiative.
- Flabbi, L. and M. Tejada (2012), "Fields of Study Choices, Occupational Choices and Gender Differentials", Background paper for the OECD Gender Initiative.
- Francavilla, F., G.C. Giannelli and L. Grilli (2012), "Mothers' Employment and their Children's Schooling: A Joint Multilevel Analysis for India", *World Development*, Elsevier, in press.
- Fredericks, J.A. and J.S. Eccles (2002), "Children's Competence and Value Beliefs from Childhood through Adolescence: Growth Trajectories in Two Male-sex-typed Domains", *Developmental Psychology*, Vol. 38, No. 4, pp. 519-533.
- Gallup (2009/10), "GallupWorld Poll", www.gallup.com/consulting/worldpoll/24046/About.aspx.
- Glewwe, P. and M. Kremer (2006), "Schools, Teachers, and Education Outcomes", in E.A. Hanushek and F. Welch (eds.), *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 2, Edition 1, Elsevier, September.

- Glewwe, P., S. Moulin and M. Kremer (2009), "Many Children Left Behind? Textbooks and Test Scores in Kenya", *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 1, No. 1, pp. 112-135.
- Guedes, A. (2004), "Addressing Gender-based Violence from the PHN Sector: A Literature Review and Analysis", USAID, Bureau for Global Health, Washington, DC.
- Guiso, L., F. Monte, P. Sapienza and L. Zingales (2008), "Culture, Gender and Math", *Science*, Vol. 320, No. 5880, pp. 1164-1165.
- Haile, G., R. Poppe and M. Frölic (2011), "School Meals Programme in Ethiopia: A Mixed-methods Based Impact Study", University of Mannheim, and the UN-World Food Programme Country Office Ethiopia, March.
- Handa, S. (2002), "Raising Primary School Enrolment in Developing Countries. The Relative Importance of Supply and Demand", *Journal of Development Economics*, Vol. 69, No. 1, pp. 103-128.
- Hanlon, J., A. Barrientos and D. Hulme (2010), *Just Give Money to the Poor*, Kumarian Press, United States.
- Herbert, J. and D.T. Stipek (2005), "The Emergence of Gender Differences in Children's Perceptions of their Academic Competence", *Journal of Applied Developmental Psychology*, Vol. 26, No. 3, pp. 276-295.
- Hilgert, M., J. Hogarth and S. Beverly (2003), "Household Financial Management: The Connection Between Knowledge and Behaviour", *Federal Reserve Bulletin*, Vol. 89, pp. 309-322.
- Hung, A., J. Yoong and E. Brown (2012), "Empowering Women Through Financial Awareness and Education", *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, No. 14, OECD Publishing, Paris, available at <http://dx.doi.org/10.1787/5k9d5v6kh56g-en>.
- IES (2007), "Encouraging Girls in Math and Science", Institute of Education Sciences, National Center for Education Research, US Department of Education.
- IET (2007), "STEM Engagement: The Perspectives of Educationalists, Teachers and Pupils", Stevenage: Institution of Engineering and Technology, United Kingdom.
- ILO (2010), "Global Employment Trends for Youth", *Special Issue on the Impact of the Global Economic Crisis on Youth*, International Labour Office, Geneva, August.
- ILO (2012a), "Key Indicators of the Labour Market (KILM)", 7th Edition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Geneva, available at <http://kiln.ilo.org>.
- ILO (2012b), "ILO's Women's Entrepreneurship Development Programme (ILO-WED)", International Labour Organization, www.ilo.org/wed.
- Ipsos Reid (2010), "Canadian Youth Science Monitor", Canada Foundation for Innovation, May.
- Irish Financial Regulator (2009), *Financial Capability in Ireland: An Overview*, available at www.financialregulator.ie/publications/Documents/Financial%20Capability%20An%20Overview.pdf.
- Kane, J.M. and J.E. Mertz (2011), "Debunking Myths about Gender and Mathematics Performance", *Notices of the American Mathematical Society*, Vol. 59, No. 1, pp. 10-21.
- Levine, R., C. Lloyd, M. Greene and C. Grown (2009), *Girls Count a Global Investment and Action Agenda: A Girls Count Report on Adolescent Girls*, Center for Global Development, Washington, DC.

- Lord, P. and M. Jones (2006), *Pupils' Experiences and Perspectives of the National Curriculum and Assessment: Final Report for the Research Review*, National Foundation for Educational Research (NFER), Slough, United Kingdom.
- Loyalka, P. and M. Maani (2012), "Does Choosing the Science Track Matter for Females Aspiring to go to College? Evidence from the STEM Education Pipeline in China", *Working Paper*, China Institute for Educational Finance Research (CIEFR), Peking University.
- Lund, F. (2011), "A Step in the Wrong Direction: Linking the South Africa Child Support Grant to School Attendance", *Journal of Poverty and Social Justice*, Vol. 19, No. 1, pp. 5-14.
- Lusardi, A. and O.S. Mitchell (2007), "Baby Boomer Retirement Security: The Roles of Planning, Financial Literacy, and Housing Wealth", *Journal of Monetary Economics*, Vol. 54, No. 1, pp. 205-224.
- Lusardi, A. and O.S. Mitchell (2011), "Financial Literacy Around the World: An Overview", *Journal of Pension Economics and Finance*, Cambridge University Press, Vol. 10, No. 4, pp. 497-508.
- Lusardi, A., O.S. Mitchell and V. Curto (2010), "Financial Literacy Among the Young", *Journal of Consumer Affairs*, Vol. 44, No. 2, pp. 358-380.
- Mann, A. (2012), "It's Who You Meet: Why Employer Contacts at School Make a Difference to the Employment Prospects of Young Adults", Education and Employers Taskforce, London, United Kingdom.
- Matějů, P., P. Soukup, J. Straková and M. Smith (2012), "Gender Differences in the Transition from Secondary to Post-secondary Education: The Case of the Czech Republic", Background paper for the OECD Gender Initiative.
- McKay, S. (2011), "Understanding Financial Capability in Canada Analysis of the Canadian Financial Capability Survey", Research Paper prepared for the Task Force on Financial Literacy, University of Birmingham, available at http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/fin/F2-213-2011-eng.pdf.
- Miguel, E. and M. Kremer (2004), "Worms: Identifying Impacts on Education and Health in the Presence of Treatment Externalities", *Econometrica*, Vol. 72, No. 1, pp. 159-217.
- Morcos, C. and J. Sebstad (2011), *Financial Education for Adolescent Girls*, Youth-Inclusive Financial Services (YFS), available at www.yfslink.org/resources/general-resources/Financial_education_for_adolescent_girls, accessed 7 February 2012.
- Morrison, A., M. Ellsberg and S. Bott (2007), "Addressing Gender-Based Violence: A Critical Review of Interventions", *World Bank Research Observer*, Vol. 22, No. 1, pp. 25-51.
- Nigeria Federal Ministry of Education (2010), *The Nigeria Digest of Education Statistics 2006-2010*, Federal Ministry of Education, Nigeria.
- Nguyen, T. (2008), "Information, Role Models, and Perceived Returns to Education: Experimental Evidence from Madagascar", *Working Paper*, Department of Economics, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, United States.
- Nordic Consulting Group (2011), "End Review of the Project – Strengthening Women Entrepreneurs in Uganda 'Enterprise Uganda'", available at www.oecd.org/aidfortrade/47399575.pdf.
- Nordman, C.J. and L. Pasquier (2012), "Vocational Education, On-the-Job Training and Labour Market Integration of Young Workers in Urban West Africa", Background paper for 2012 EFA Global Monitoring Report: *Youth, Skills and Work*, UNESCO, Paris.

- OECD (2004), *Learning for Tomorrow's World. First Results from PISA 2003*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264006416-en>.
- OECD (2005), *Improving Financial Literacy: Analysis of Issues and Policies*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/fmt-v2005-art11-en>.
- OECD (2007), *PISA 2006 Science Competencies for Tomorrow's World*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264040014-en>.
- OECD (2008), *Encouraging Student Interest in Science and Technology Studies*, Global Science Forum, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264040892-en>.
- OECD (2009a), *Equally Prepared for Life? How 15 Year old Boys and Girls Perform in School*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264064072-en>.
- OECD (2009b), "Financial Crisis and Financial Education: Analytical Note and Recommendations", OECD/INFE Working Paper, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2010a), *PISA 2009 Results: What Students Know and Can Do – Student Performance in Reading, Mathematics and Science*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091450-en>.
- OECD (2010b), *PISA 2009 Results: Learning to Learn – Student Engagement, Strategies and Practices*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264083943-en>.
- OECD (2010c), *PISA 2009 Results: Learning Trends – Changes in Student Performance since 2000*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091580-en>.
- OECD (2010d), *PISA 2009 Results: Overcoming Social Background – Equity in Learning Opportunities and Outcomes*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091504-en>.
- OECD (2010e), *PISA Framework on Financial Literacy*, OECD Publishing, Paris, available at www.pisa.oecd.org/dataoecd/8/43/46962580.pdf.
- OECD (2011a), *Education at a Glance: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-en>.
- OECD (2011b), *PISA 2009 Results: Students on line – Digital Technologies and Performance*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264112995-en>.
- OECD (2011c), *Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship 2011*, Report prepared for the Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Paris, 25-26 May 2011, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011d), "Survey on National Gender Frameworks, Gender Public Policies, Leadership and Employment in the Middle East and North Africa", Developed by the MENA-OECD Governance Programme, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012a), *Reviews of National Policies for Education: Abu Dhabi, United Arab Emirates*, OECD Publishing, Paris, forthcoming.
- OECD (2012b), *Equity and Quality in Education – Supporting Disadvantaged Students and Schools*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264130852-en>.
- OECD (2012c), "What Kinds of Careers Do Boys and Girls Expect for Themselves?", OECD PISA in Focus 14, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012d), *Education at a Glance: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>.

- OECD (2012e), *OECD Skills Strategy: Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, Report prepared for the Ministerial Council Meeting, OECD, Paris, May.
- OECD (2012f), *Financial Education in Schools: Policy Guidance, Challenges and Case Studies*, OECD Publishing, Paris, forthcoming, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264174825-en>.
- OECD (2012g), "Recommendation on Guidelines for Financial Education in Schools and Guidance on Learning Framework on Financial Education", OECD Publishing, Paris, forthcoming.
- Ouane, A. and C. Glanz (2010), "Why and How Africa Should Invest in African Languages and Multilingual Education. An Evidence and Practice-based Policy Advocacy Brief", in collaboration with the Association for the Development of Education in Africa, UNESCO Institute for Lifelong Learning, Germany.
- Parvin, J. and C. Porter (2008), *Learning to Love Science: Harnessing Children's Scientific Imagination*, Report from the Chemical Industry Education Centre, University of York, United Kingdom.
- Perry, V.G. and M.D. Morris (2005), "Who Is in Control? The Role of Self Perception, Knowledge, and Income in Explaining Consumer Financial Behavior", *Journal of Consumer Affairs*, Vol. 39, No. 2, pp. 299-213.
- Polidano, C. and C. Ryan (2012), "Gender Differences in the Transition from Secondary to Post-secondary Education: The Case of Australia", Background paper for the OECD Gender Initiative.
- Pulerwitz, J., G. Barker and M. Segundo (2004), "Promoting Healthy Relationships and HIV/STI Prevention for Young Men: Positive Findings from an Intervention Study in Brazil", Horizons Research Update, Population Council, Washington, DC.
- Quintini, G. (2011), "Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 121, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>.
- Saito, M. (2011), "Trends in the Magnitude and Direction of Gender Differences in Learning Outcomes", *Southern and Easter Africa Consortium for Monitoring Educational Quality (SAQMEC) Working Paper*, September.
- Sikora, J. and A. Pokropek (2011), "Gendered Career Expectations of Students: Perspectives from PISA 2006", *OECD Education Working Papers*, No. 57, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>.
- Soares, F., R. Ribas and R. Osorio (2010), "Evaluating the Impact of Brazil's Bolsa Familia: Cash Transfer Programs in Comparative Perspective", *Latin American Research Review*, Vol. 45, No. 2, pp. 173-190.
- Stango, V. and J. Zinman (2009), "Exponential Growth Bias and Household Finance", *Journal of Finance*, Vol. 64, No. 6, pp. 2807-2849.
- Sy, V. (2011), *Gender Equality in Education: Looking Beyond Parity. Summary of the Report on Gender and Educational Achievement in French-Speaking Africa: Study of Performances by primary-School Pupils*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2009), *World Atlas of Gender Equality in Education*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2010), *Education for All Global Monitoring Report 2010*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2011a), *The Hidden Crisis: Armed Conflict and Education*, UNESCO, Paris.

- UNESCO (2011b), *Education for All Global Monitoring Report 2011*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2012a), *World Atlas of Gender Equality on Education*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2012b), *Education Database*, UNESCO Institute for Statistics, available at <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx>.
- van Rooij, M., A. Lusardi and R. Alessie (2011), "Financial Literacy and Stock Market Participation", *Journal of Financial Economics*, Vol. 101, No. 2, pp. 449-472, August.
- Vermeersch, C. and M. Kremer (2005), "School Meals, Educational Achievement, and School Competition: Evidence from Randomized Evaluation", *World Bank Policy Research Working Paper*, No. 3523, Washington, DC.
- WEF (2011), *Global Gender Gap Report 2011*, World Economic Forum, Geneva, available at <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-2011/#>.
- WFP (2009), *Feed Minds, Change Lives School Feeding: Highlights and New Directions*, World Food Programme, Rome.
- White House Council (2012), "Keeping America's Women moving forward: The Key to an Economy Built to Last", White House Council on Women and Girls, April.
- World Bank (2009), "Women in 33 Countries Highly Vulnerable to Financial Crisis Effects", Press Release, No. 2009/245/PREM, Washington, DC, 6 March.
- World Bank (2010), *The Adolescent Girls Initiative: An Alliance for Economic Empowerment*, World Bank, Washington, DC, October.
- World Bank (2011), *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, World Bank, Washington, DC.

PARTE III

La igualdad de género en el empleo

En comparación con los hombres, las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar a tiempo completo, más probabilidades de ser empleadas en ocupaciones con salarios más bajos y menos probabilidades de progresar en sus carreras. En consecuencia, las diferencias de sueldo por género persisten y las mujeres tienen más probabilidades de terminar su vida en la pobreza. Esta sección analiza cuántos hombres y mujeres están involucrados en el trabajo remunerado, cuántos trabajan a tiempo completo, y cómo tener hijos y envejecer puede afectar a los patrones laborales y a los ingresos de las mujeres de manera diferente que a los hombres. Se observa cómo las mujeres llevan el peso de las responsabilidades domésticas y familiares, incluso cuando trabajan a tiempo completo. También se consideran los beneficios para las empresas de mantener a las mujeres expertas en sus puestos de trabajo, y alentar las empresas a situarlas en sus consejos de administración. Revisa la representación femenina en los parlamentos, los sistemas judiciales y la administración pública de alto nivel. Examina el empleo tanto masculino como femenino en la estela de la crisis, y cómo las mujeres tienden a limitarse a las categorías más vulnerables dentro del sector informal en los países en desarrollo.

PARTE III

Capítulo 11

¿Quién trabaja en el empleo remunerado?

Principales conclusiones

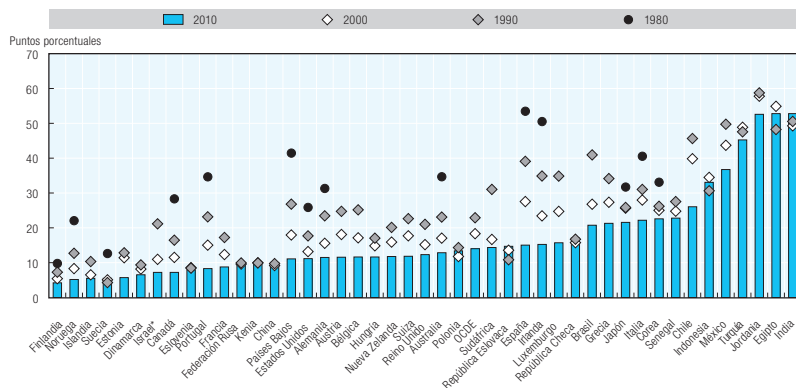
- La participación femenina en el mercado laboral ha aumentado en general, y las brechas de género en las tasas de participación en la fuerza laboral han disminuido, aunque siguen siendo considerables en el sur de Asia, el Medio Oriente y África del Norte.
- Las madres y las mujeres con bajos niveles de logro educacional tienen menos probabilidades de trabajar remuneradamente.
- La segregación ocupacional no ha mejorado con el cambio de siglo.
- Las mujeres siguen estando subrepresentadas en los niveles más altos de empleo.

El aumento del nivel educacional femenino ha contribuido a un aumento mundial de participación femenina en la fuerza laboral en las últimas décadas (Capítulo 4), ayudando así a reducir la brecha de género en el empleo en la mayoría de los países. Sin embargo, aún existen importantes vacíos en las horas de trabajo (Capítulo 12), en las condiciones de empleo, en las ocupaciones y sectores en que participan, y en los ingresos (Capítulo 13). Las mujeres siguen soportando una carga mucho mayor de trabajo no remunerado que los hombres (Capítulo 17), lo cual restringe sus posibilidades de participar en el trabajo remunerado.

En los países de la OCDE, la brecha de género en la participación laboral se redujo en un promedio de 9 puntos porcentuales entre 1990 y 2010 (Gráfico 11.1). Fuera de la OCDE, la brecha se redujo de forma aún más pronunciada en América Central y en América del Sur, más de 12 puntos porcentuales. Por el contrario, Asia Oriental y el Pacífico (con 4 puntos porcentuales), junto con Europa del Este y Asia Central (menos que 2 puntos), avanzaron de forma mucho más limitada (Gráfico 11.2).

Gráfico 11.1. En la OCDE, las brechas de género en la participación en la fuerza laboral varían mucho por país

Brecha de género en la tasa de participación laboral (tasa masculina menos tasa femenina) de la OCDE, los países de participación aumentada, y algunos países en desarrollo, a 15-64 años de edad, 1980-2010



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

Nota: Los países están ordenados de arriba hacia abajo en orden decreciente de participación en la fuerza laboral.

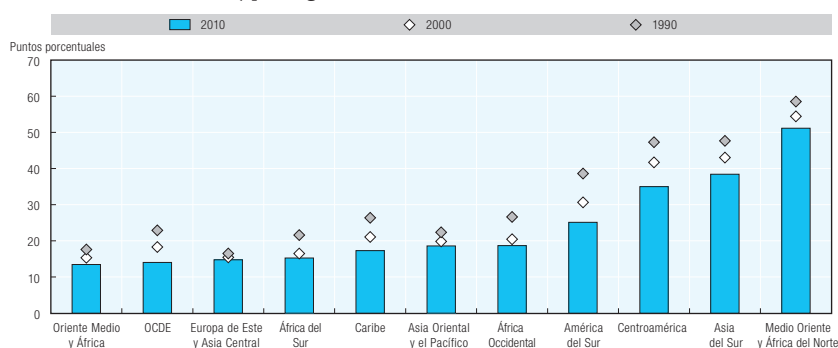
Fuente: OECD Employment Database 2012 y ILO (2012), "Key Indicators of the Labour Market (KILM)", 7th Edition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Geneva, disponibles en www.kilm.ilo.org.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675861>

En 2010, un promedio del 65% de las mujeres participaron en la fuerza laboral en países de la OCDE, en comparación con el 58% en 1990. Sin embargo, existe una variación considerable entre los países. En 2010, la participación femenina en la fuerza laboral fue de más del 75% en China, los países nórdicos y Suiza, y por debajo del 50% en la India, México, Sudáfrica y Turquía (Anexo III.A1).

Gráfico 11.2. Las brechas de género en la participación en la fuerza laboral se han reducido pero siguen siendo importantes en Asia del Sur, Medio Oriente y África del Norte

Las diferencias de género en la participación en la fuerza laboral (tasas masculinas menos tasas femeninas) por región del mundo, a 15-64 años de edad, 1990-2010



a) Promedios no ponderados de los países en cada región. Las agrupaciones de países se definen en el Anexo III.A1. Las regiones están ordenadas de izquierda a derecha en orden ascendente de la brecha de género en la tasa de participación laboral del 2010.

Fuente: OECD Employment Database 2012 y ILO (2012), "Key Indicators of the Labour Market (KILM)", 7th Edition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Geneva, disponibles en www.kilm.ilo.org.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675880>

A pesar de los avances, las brechas de género en países no miembros de la OCDE son notablemente más altas en América Central, Asia Meridional, y países del Medio Oriente y Norte de África (MONA): pueden ser de hasta 30 puntos porcentuales porque la participación femenina en la fuerza laboral es muy limitada. Muchos gobiernos están tratando de fomentar el empleo femenino. En la India y Sudáfrica, por ejemplo, han adoptado medidas para atraer a más mujeres a sus programas de obras públicas (Recuadro 11.1).

Hoy en día, en la mayoría de las regiones de todo el mundo, los trabajadores están empleados principalmente en el sector servicios, donde las mujeres están sobrerrepresentadas (cuadro 11.1). En la OCDE, los servicios representan más del 80% del empleo de las mujeres frente al 60% del de los hombres, con el sector de la agricultura empleando el menor número de hombres y mujeres.

En las regiones menos desarrolladas, excepto para el Caribe y América del Sur, la agricultura sigue siendo una importante fuente de empleo, especialmente para las mujeres. De hecho, las últimas décadas han visto una “feminización de la agricultura” en muchos países en vías de desarrollo. En 2010, en el África Oriental y Central, el 58% de las mujeres, comparado con el 52% de los hombres, trabajaron en el sector agrícola, mientras que en el sur de Asia, los porcentajes fueron 51% y 35% respectivamente (Tabla 11.1).

Las mujeres a menudo quedan relegadas a trabajos de bajo estatus y mano de obra no calificada, y con frecuencia en el sector agrícola no remunerado (Jütting y Morrison, 2009; Jütting *et al.*, 2012). Instituciones sociales discriminatorias (Capítulo 2) juegan un papel clave en la explicación de las disparidades de género en el sector agrícola.

En toda la OCDE existe una fuerte feminización de la mayoría de los sectores de servicios. Un promedio de casi una de cada tres mujeres empleadas en el sector de servicios trabaja en ventas, hoteles y restaurantes; se observan las mayores proporciones de mujeres en los servicios de salud y comunitarios (78%), seguido por la educación (70%). El transporte, el almacenamiento y las comunicaciones son las excepciones, con bajas tasas de feminización (es decir, una baja proporción de mujeres entre los trabajadores de cada actividad) (ver Figura 11,3). Sin embargo, hay grandes diferencias entre los países, tanto en la distribución del empleo femenino por sector, como en las tasas de feminización (Anexo III.A3).

Recuadro 11.1. Los programas públicos de trabajo vistos desde una óptica de género

Varios países en desarrollo y economías emergentes utilizan los programas de obras públicas como instrumentos para la prestación de servicios de protección social, tanto a los pobres en edad de trabajar, como en respuesta a la falta de demanda de empleo. Aunque los programas iniciales sufrieron bajos niveles de participación femenina, con el tiempo algunos han desarrollado una serie de medidas para incluir a más mujeres. Algunos ejemplos incluyen la Ley Nacional para Garantizar Empleo Rural (*Indian National Rural Employment Guarantee Act (NREGA)*) de la India y, en cierta medida, el Programa Ampliado de Obras Públicas (*Expanded Public Works Programme (EPWP)*) de Sudáfrica. Ambos son importantes redes asistenciales para las mujeres: en 2010 el 50% de los beneficiarios NREGA y el 63% de los beneficiarios EPWP fueron mujeres.

Tanto NREGA como EPWP han buscado aumentar la participación femenina de diferentes maneras, una de ellas a través de cuotas explícitas: NREGA fijó la meta de un tercio y EMWP de un 40%. NREGA también busca promover la participación de las mujeres en la fuerza laboral mediante una medida que estableció la igualdad de sueldos para hombres y mujeres, permitiendo que los servicios de guardería estén disponibles en los lugares de trabajo; y exigiendo que los lugares de trabajo deban estar cerca de los hogares de los participantes (es decir, dentro de un radio de ocho kilómetros). Como resultado de la política NREGA de sueldos iguales, las mujeres son capaces de ganar más, hasta INR 60 (USD \$1,20) más que en el empleo rural particular (Holmes y Jones, 2011). Un requisito adicional es que las mujeres deben ser incluidas en el seguimiento y gestión del programa.

Sin embargo, a pesar de que ambos programas de obras públicas tienen altas tasas de participación femenina, aún existe un margen de mejora. Principalmente por motivos de capacidad técnica y de costos (los costes de empleo superan el pago por hora), el sudafricano EPWP tiene un alcance muy limitado. Se podría mejorar si estableciera medidas para la igualdad de sueldos para hombres y mujeres, y si ofreciera mejores servicios de guardería mediante vínculos más estrechos con los subsidios del programa Centros para Desarrollo de la Primera Infancia (*Early Childhood Development Centres*). NREGA también ha sido criticado por los altos costos y baja eficiencia (Niehaus y Sukhtankar, 2009); el tema de la corrupción también ha sido ampliamente debatido, ya que salieron a la luz en algunos distritos pruebas de que es más probable que los hogares de mayor estatus en los pueblos participen en el programa (Liu y Deininger, 2010). NREGA también ha sido reprochado por su falta de guarderías en o cerca de los lugares de trabajo (Bhatty, 2006), a pesar de que fueron incluidas en el diseño del proyecto. Tanto los programas de Sudáfrica como los de la India podrían beneficiarse de permitir que las mujeres trabajen en horarios flexibles para apoyar responsabilidades duales: es decir, tanto su trabajo, como sus responsabilidades domésticas.

Tabla 11.1. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector de servicios

Distribución del empleo por sector, región y sexo, 2010^{a, b}

Región	Mujeres				Hombres			
	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^c	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^c
Caribe	3	9	88	100	11	29	60	100
Centroamé-rica	8	16	76	100	34	23	42	100
Asia Oriental y el Pacífico	31	12	56	100	33	20	46	100
África Oriental y Central	58	8	34	100	52	14	34	100
Europa del Este y Asia Central	23	14	63	100	23	30	47	100
Medio Oriente y África del Norte	21	7	72	100	12	29	58	100
OCDE	5	12	83	100	6	34	60	100
América del Sur	12	12	76	100	20	28	52	100
África del Sur	12	11	77	100	21	26	53	100
Asia del Sur	51	19	28	100	35	20	41	100
África Occi-dental	53	7	36	100	60	11	27	100

a) 2010 o año más reciente, promedios no ponderados para los países de cada región que se disponía de datos después de 2005.

b) Véase el Anexo III.A1 para obtener más información sobre los países y los años utilizados para el cálculo de los promedios regionales.

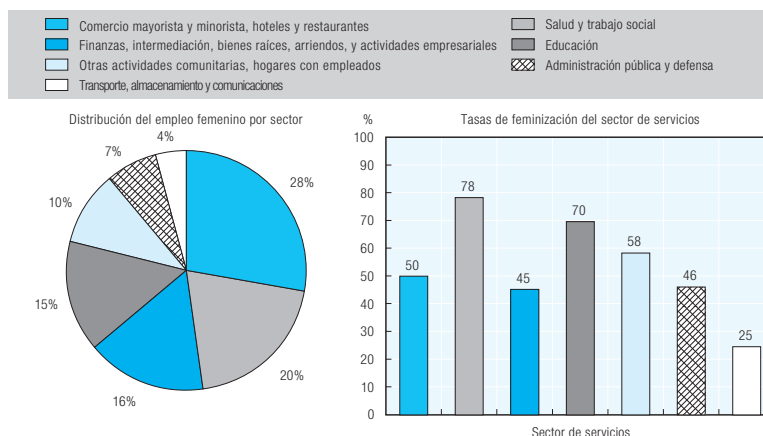
c) Los datos de todas las actividades también pueden incluir "actividades no bien especificadas", que no están incluidas aquí. Por lo tanto, puede ser que la suma de la agricultura, la industria y los servicios no sea igual a 100.

Fuente: Base de datos OCDE para el Empleo de 2012 para los países de la OCDE (excluyendo Francia, Luxemburgo y los Estados Unidos) y Brasil, OIT (2012), "Key Indicators of the Labour Market (KILM)", 7^a edición, OIT Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Labo-rales, Ginebra; www.kilm.ilo.org para Francia, Luxemburgo, los Estados Unidos y países no OCDE (excluyendo Brasil).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677324>

Gráfico 11.3. Los sectores económicos con mayor tasa de feminización son los servicios de salud y comunitarios seguidos por la educación

Empleo femenino en el sector de servicios en los países de la OCDE, 2010



Fuente: OECD Employment Database 2012, www.oecd.org/employment/database, excluyendo a Francia, Luxemburgo y los Estados Unidos.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675899>

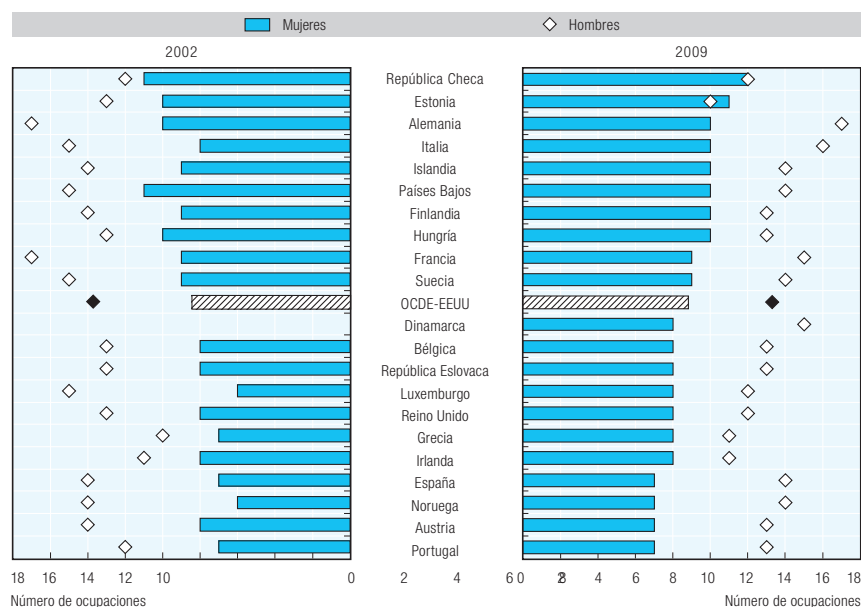
Las mujeres continúan eligiendo diferentes ocupaciones que los hombres (Capítulo 9). En la década de 1990, el desarrollo de nuevas tecnologías y el cambio en la organización del trabajo fueron identificados como factores que podrían contribuir a ampliar las opciones profesionales de las mujeres (OCDE, 1994). Sin embargo, la figura 11.4 muestra lo siguiente: el empleo femenino en Europa se concentra en menos ocupaciones que el empleo masculino, las diferencias de género varían entre países, y han experimentado pocos cambios en la última década. Bettio y Verashchagina (2009) para Europa y Hegewisch *et al.* (2010) para los Estados Unidos, corroboran que desde mediados de la década de 1990 ha habido pocos cambios en la “segregación horizontal”, es decir, donde una fuerza de trabajo está compuesta principalmente por un género, raza, u otra característica atribuida. En 2009, la mayor distribución de las trabajadoras en las ocupaciones entre los países europeos fue en la República Checa, donde diez ocupaciones representaban la mitad del empleo total. Se relaciona la diversificación comparativamente elevada de trabajos femeninos en la República Checa con su historia como estado comunista, mientras que el traslado posterior a una economía de mercado ha traído consigo una tendencia hacia un modelo más tradicional de segregación económica (Recuadro 11.2).

Además de la segregación horizontal, mujeres de todo el mundo se enfrentan a un “techo de cristal” o “problemas de segregación vertical”, es decir,

donde se restringen las oportunidades de desarrollo profesional para un determinado género, raza u otras características atribuidas. En promedio, para los países OCDE, según la información disponible, menos de un tercio de los gerentes son mujeres, con pequeñas variaciones entre países (Gráfico 11.5). La proporción de mujeres en puestos directivos es mayor en Francia, Polonia y Estados Unidos (35%). La proporción de mujeres con responsabilidades de gestión es menor en Luxemburgo (21%). En general, las mujeres se enfrentan a muchos más obstáculos que los hombres para su promoción y acceso a los puestos más altos del mundo corporativo (Capítulo 15).

Gráfico 11.4. El empleo femenino se concentra en un número limitado de ocupaciones, 2002-09

Número mínimo de ocupaciones que comprenden la mitad de los trabajadores de ambos sexos



Nota: Los países están organizados en orden descendente del número de ocupaciones en que las mujeres estaban empleadas en 2009.

a) La clasificación ISCO88 de 3 dígitos para ocupaciones ha sido utilizada, con 111 distintas ocupaciones.

Fuente: Eurostat (2012), European Union Labour Force Survey 1995-2009, que está disponible en http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675918>

El empleo femenino ha evolucionado de manera diferente, no solo entre regiones y países, sino también entre los grupos de edad, educación y estado

civil. En todos los países de la OCDE, a excepción de Islandia y Suecia, las tasas de madres trabajadoras son las más bajas entre las mujeres entre 25 y 49 años de edad (OCDE, 2012A). Durante los primeros años reproductivos, las mujeres tienden a reducir su participación laboral, mientras que la de los hombres se mantiene o aumenta en número de horas trabajadas. Sin embargo, cuando los niños crecen y comienzan la enseñanza obligatoria (en torno a los 6 años), las mujeres con frecuencia vuelven a entrar al mercado laboral o cambian un trabajo de medio tiempo por uno de tiempo completo (Capítulo 12). El número de hijos también puede jugar un papel importante en las decisiones de las trabajadoras femeninas: en muchos países, las madres con tres o más hijos tienen significativamente menos probabilidades de tener empleo que las que tienen uno o dos (OCDE, 2012A). Tales patrones varían mucho por país y están relacionados con la disponibilidad de centros de servicio de guardería formales y otras disposiciones favorables a la familia en el lugar de trabajo (ver Recuadro 11.3 y el Capítulo 18).

Recuadro 11.2. Efectos de la transición económica sobre la segregación ocupacional en la Federación Rusa

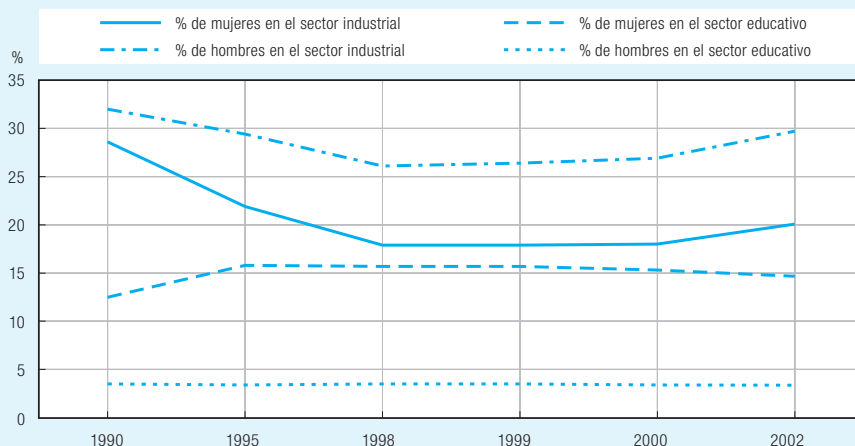
La igualdad entre hombres y mujeres fue uno de los objetivos declarados del sistema comunista, donde la política de pleno empleo se aplicó a los hombres y las mujeres (incluso las madres). Debido a la importancia del sector industrial y la demanda de trabajo vigente, se animó a las mujeres, hasta cierto punto, a ocupar puestos de trabajo físico tradicionalmente masculinos (Kamerman y Moss, 2009). En consecuencia, y al menos oficialmente, la segregación horizontal de género en la antigua Unión Soviética fue considerablemente menor que en las economías occidentales.

Sin embargo, durante el período de transición a principios de 1990, el sector industrial disminuyó y tanto hombres como mujeres se trasladaron hacia otros puestos de trabajo relacionados con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). El cambio fue más visible entre las mujeres, que abandonaron el sector industrial con mayor rapidez que los hombres (ver figura más abajo) y entraron en sectores con tradicionalmente altos niveles de concentración femenina, tales como la salud, los servicios sociales y la educación. Muchos hombres renunciaron o combinaron su empleo previo con actividades económicas en el sector privado (un sector que se hizo cargo de una serie de empresas estatales industriales).

Recuadro 11.2. Efectos de la transición económica sobre la segregación ocupacional en la Federación Rusa (cont.)

Durante la transición del comunismo al capitalismo, muchas mujeres abandonaron el sector industrial y se trasladaron a profesiones tradicionalmente femeninas

Cambio en la proporción de mujeres y hombres empleados en el sector industrial y la educación

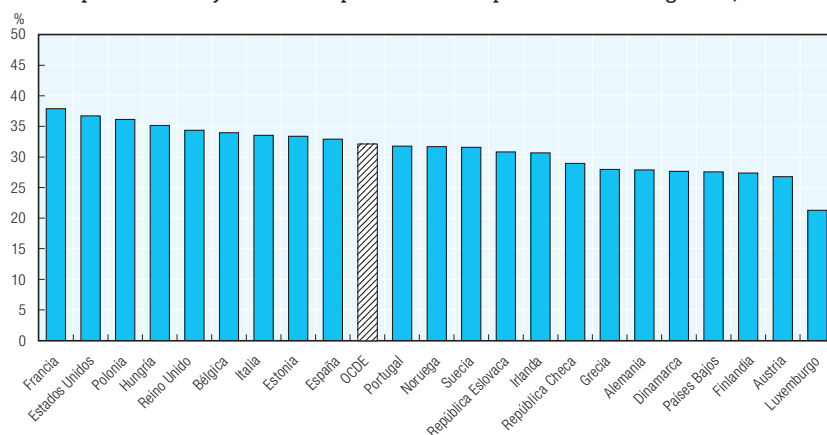


Fuente: Rosstat (2011), "Труд и занятость в России (Trud i sanjatost)", disponible en www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/Main.htm.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675937>

Los movimientos de mujeres de entrada y salida del empleo han cambiado notablemente en las últimas décadas (Figura 11.6). Antes de 1990, en el área de la OCDE, los perfiles femeninos edad-empleo mostraron en general una marcada depresión durante la edad fértil (entre 25 y 34 años de edad). Esta depresión se ha ido igualando a medida que más mujeres permanecen en el mercado de trabajo después de dar a luz. En efecto, las tasas de empleo en los países de la OCDE han aumentado para las mujeres de todas las edades, con excepción de aquellas en el grupo de edad más joven (20 a 24 años).

Gráfico 11.5. En la OCDE menos de un tercio de los gerentes son mujeres
Proporción de mujeres entre el personal con responsabilidades de gestión, 2007^a



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden descendente de la proporción de mujeres entre el personal con responsabilidades de gestión.

a) Datos de marzo del 2009 para los Estados Unidos.

Fuente: OECD Family Database 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675956>

Recuadro 11.3. Participación femenina en la fuerza laboral de los países MONA

Muchos países de la región del Medio Oriente y Norte de África (MONA) han logrado avances significativos en la reducción de las brechas de género en las dimensiones clave de la educación y la salud. Las mejoras en los resultados del empleo son limitadas, sin embargo. El aumento de la participación femenina en la fuerza laboral durante las últimas dos décadas ha sido leve: de 22% en 1990 a 30% en 2010, casi 40 puntos porcentuales por debajo de la tasa de participación masculina en la fuerza en la región. Hay, sin embargo, una considerable variación entre países: las tasas de actividad laboral femenina oscilan entre el 15% en Irak y el 53% en Qatar.

En la región MONA, las mujeres suelen trabajar en el sector público (WEF, 2011). En Egipto, por ejemplo, el sector público representa el 56% de las mujeres empleadas en comparación con el 30% de los hombres (Hendy, 2012). Incluso dentro del sector público, las mujeres tienden a trabajar en sectores tradicionalmente feminizados en muchos países de MONA, aunque los grados de segregación de género varían según los países.

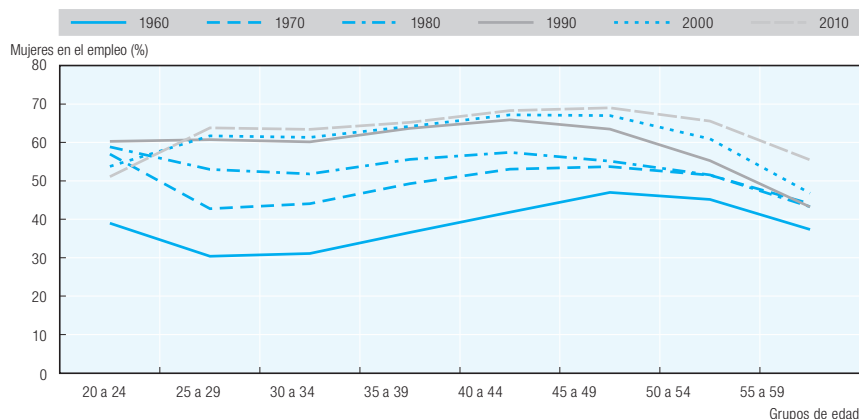
La falta de políticas de conciliación trabajo-vida (Capítulo 18) es una de las principales barreras a las oportunidades de empleo femenino en la región. Las responsabilidades familiares están consideradas bajo el dominio de las mujeres, y el matrimonio desempeña un papel clave en su participación en la fuerza laboral, sobre todo entre las trabajadoras del sector privado. En Marruecos, solo el 12% de las mujeres casadas se unen a la fuerza de trabajo (en comparación con el 79% de los hombres casados). En Egipto y Jordania, la proporción de mujeres en empleos privados cae bruscamente cuando se casan por primera vez (Hendy, 2012), independientemente de su nivel de educación. El matrimonio tiene un efecto menor en los patrones de empleo de las mujeres en el sector público: en Marruecos, por ejemplo, el 57% de las empleadas casadas trabajan en el sector público (MMSP, 2011). Al igual que en países de la OCDE, las mujeres ganan sueldos más bajos que los hombres en el empleo del sector privado y público, y tampoco tienen igual acceso a la capacitación de líderes. Ellas están menos representadas en los cargos directivos y de liderazgo en los sectores público y privado.

Algunas normas institucionales, legales, económicas y sociales también explican el progreso lento en la participación laboral femenina en la región. Incluyen normas que determinan el tipo de trabajo que las mujeres deben hacer, las horas que deben trabajar, y la necesidad de obtener el permiso de sus maridos o padres para trabajar. Algunos países MONA (por ejemplo, Egipto, Jordania y Yemen) también informan que un transporte público seguro y un entorno de trabajo más adecuado mejorarían las posibilidades de trabajar para las mujeres, especialmente las de zonas remotas (Hendy, 2012; OCDE, 2011a). Muchos gobiernos MONA, sin embargo, han tomado medidas para mejorar las posibilidades laborales de las mujeres. Una de estas medidas es un mayor compromiso para llevar a cabo una investigación sobre la participación de la mujer en las actividades económicas. Marruecos, por ejemplo, informa habitualmente sobre tendencias de género en el mundo laboral y sobre el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo en la administración pública (OCDE, 2010a). Egipto, Jordania, Marruecos y Túnez han adoptado medidas para garantizar la equidad de remuneración en el sector público. Por otro lado, también se describen las iniciativas políticas para promover el empleo femenino a través de la iniciativa empresarial en los países MONA en el Capítulo 23.

El Gráfico 11.6 enmascara las diferencias en los perfiles edad-empleo que existen entre los países. En los países nórdicos, los perfiles edad-empleo de participación femenina a menudo son similares a los de los hombres. En países como la República Checa, Hungría, Japón, Corea y la República Eslovaca, se observa un perfil más tradicional, ya que a las madres les resulta más difícil combinar el trabajo con las responsabilidades familiares. Un conocimiento

Gráfico 11.6. Hoy en día hay más mujeres en el trabajo remunerado durante la edad fértil

Perfiles edad-empleo para las mujeres, 1960-2010

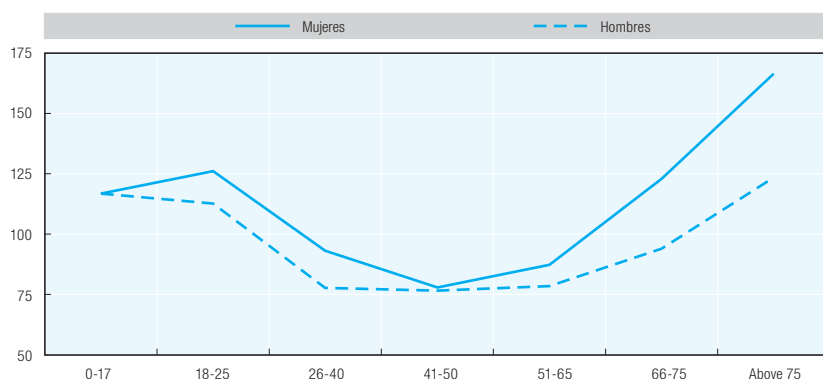


Fuente: OECD Employment Database 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675975>

más completo de los factores que influyen en los cambios de los patrones de empleo femenino y masculino, en todos los grupos de edad y en el tiempo, requiere conjuntos de datos longitudinales comparables y suficientemente detallados.

Gráfico 11.7. Riesgo de pobreza relativa de hombres y mujeres por edad, promedio de la OCDE, mediados de 2000



Nota: El riesgo de pobreza relativa es la tasa de pobreza por edad de hombres y mujeres, dividido por el índice de pobreza de la población total, multiplicado por 100. El umbral de pobreza se fija en el 50% de la renta media de toda la población.

Fuente: OCDE (2008), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932675994>

Debido a su acceso más flexible al mercado laboral, tanto como a ingresos menores, las mujeres corren un mayor riesgo de vivir en la pobreza que los hombres, especialmente en la vejez (Figura 11.7). Una mayor participación femenina en la fuerza laboral mitiga ese riesgo.

El nivel educacional ayuda a explicar las diferencias en la tasa de actividad laboral, tanto para hombres como para mujeres. En todos los países de la OCDE (excepto Japón, Corea y Turquía), a medida que el nivel educacional aumenta, las tasas de empleo masculino y femenino aumentan, y las brechas laborales de género disminuyen. En la OCDE, mientras que un promedio del 79% de las mujeres con educación terciaria se encontraba en el trabajo remunerado, solo se encontraba el 48% de las mujeres con menos que la educación secundaria en el mismo tipo de trabajo (OCDE, 2012A). Asimismo, las tasas de empleo de las mujeres con educación postsecundaria en Egipto y Jordania son tres veces más altas que las de la población femenina total.

Aún hay diferencias sustanciales entre los hombres y las mujeres con respecto a los resultados del empleo. A menudo, las decisiones de empleo de las mujeres parecen estar restringidas por varios factores que conducen a que sean más propensas que los hombres a terminar en trabajos mal remunerados y con pocas posibilidades de ascenso.

Principales mensajes de políticas

- Los gobiernos deberían promover un mayor desarrollo de las políticas de conciliación trabajo-vida familiar y de otros apoyos al empleo público para facilitar la participación femenina en la fuerza laboral.
- El desarrollo de futuras políticas debería centrarse en las diferencias de género que se mantienen en los resultados de empleo, tales como la concentración de hombres o mujeres en determinados sectores y ocupaciones.

PARTE III

Capítulo 12

¿La maternidad significa trabajar a tiempo parcial?

Principales conclusiones

- En todos los países OCDE, las diferencias de género en las horas de trabajo y en la participación en el trabajo a tiempo parcial siguen siendo importantes.
- A menudo, los costos del cuidado de los hijos y las limitaciones de tiempo hacen que el trabajo a tiempo parcial sea una opción atractiva para las madres que desean conciliar el trabajo y sus compromisos familiares. Pero rara vez es un paso intermedio hacia un empleo a tiempo completo y muchas madres permanecen largo tiempo en el empleo a tiempo parcial.

La incidencia del trabajo a tiempo parcial ha aumentado en las últimas décadas, especialmente en los años 80 y principios de los 90 (OCDE, 2010b), así como durante la última década, que ha crecido aún más (Figura 12.1, panel A). Con la excepción de Polonia, la participación masculina en el empleo a tiempo parcial ha aumentado también. Pero, en general, el trabajo a tiempo parcial es un asunto de mujeres. Este desequilibrio sustancial por género en el empleo a tiempo parcial conduce a una brecha de género amplia en el empleo, en términos de la cantidad de horas trabajadas (figura 12.1, panel B). Como el trabajo a tiempo parcial entre las mujeres es más común en los Países Bajos (véase el recuadro 12.1) y Suiza, es en estos dos países donde las diferencias entre las tasas de empleo femenino a tiempo parcial y sus equivalentes a tiempo completo son más pronunciadas.

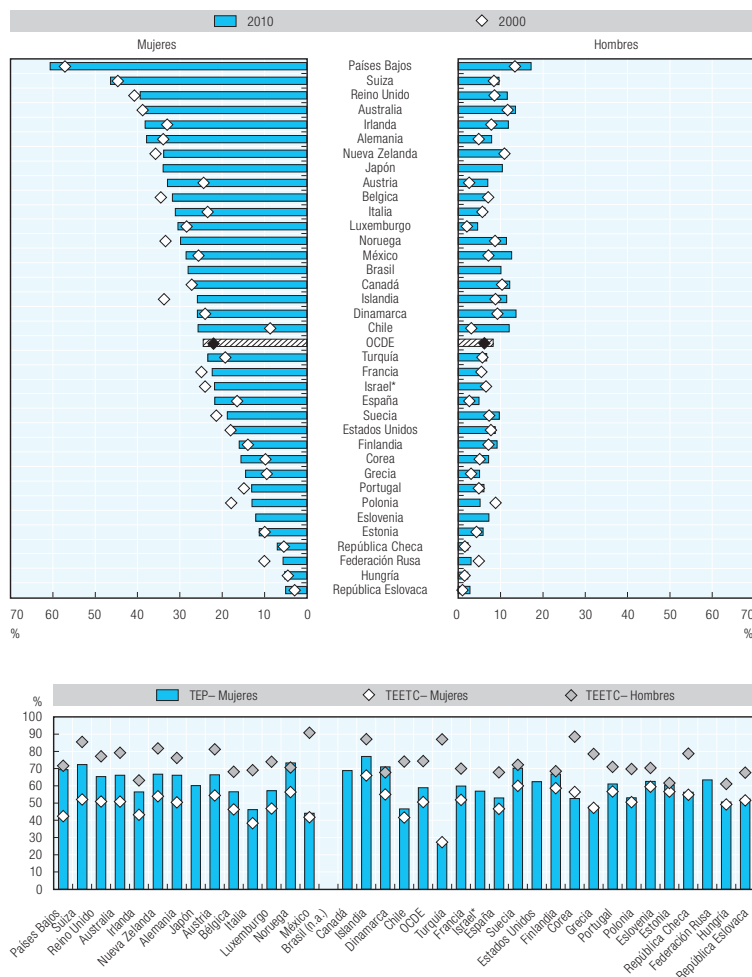
El empleo a tiempo parcial a menudo dura años, especialmente en los países donde su incidencia es alta. Solo una proporción muy pequeña de los trabajadores usan el trabajo a tiempo parcial como un peldaño hacia el empleo a tiempo completo: el 3% de las mujeres europeas y el 1,5% de los hombres europeos que han trabajado a tiempo parcial durante un máximo de seis años pasan a jornada completa. Por el contrario, en Estados Unidos, donde las mujeres generalmente trabajan a tiempo completo o no trabajan, los trabajadores a tiempo parcial tienen más probabilidades de llegar a tiempo completo (Buddelmeier et al., 2005; Macunovich, 2010; OCDE, 2010b).

El análisis econométrico realizado para este informe demuestra la importancia de los factores que determinan la participación femenina en la fuerza laboral a jornada completa o a tiempo parcial (Anexo III.A2). Y considera cómo las características del mercado laboral y las políticas gubernamentales para ayudar a los padres a conciliar los compromisos del trabajo con los de la familia afectaron a la participación laboral agregada de las mujeres en 30 países de la OCDE entre los años 1980-2007. Los resultados muestran que:

- El aumento del empleo femenino se debe a dos factores distintos: el aumento del trabajo a tiempo parcial en algunos países y la expansión del empleo público en los demás.
- El nivel educacional es un motor importante de la participación femenina en la fuerza laboral y ha contribuido al aumento del empleo a tiempo parcial.
- La inscripción creciente de niños en guarderías ha aumentado el empleo femenino de tiempo completo y de tiempo parcial. Sin embargo, el aumento del gasto público en el cuidado de niños no necesariamente se traduce

Gráfico 12.1. Existen grandes brechas de género en las tasas de trabajo a tiempo parcial y el empleo equivalente a tiempo completo

Panel B. Brecha de género en las tasas empleo/población (TEP) y tasas de empleo equivalente a tiempo completo (TEETC)*, 15-64 años, 2010



Nota: Los países están dispuestos en orden descendente según la proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial.

* Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes pertinentes. El uso de estos datos por la OCDE es sin perjuicio de la situación de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en la Ribera Occidental, en los términos del derecho internacional.

b) La tasa de empleo / población (TEP) se define como la proporción de personas empleadas en la población en edad de trabajar.

c) La tasa equivalente a empleo a tiempo completo (TEETC) se calcula como la relación empleo / población, multiplicada por el promedio de horas usuales trabajadas por semana por persona empleada, y dividida por 40.

Fuente: OECD Employment Database 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676013>

en más empleo a tiempo parcial, pero puede facilitar un movimiento hacia trabajo a tiempo completo o mejoras en la calidad del cuidado de niños, sin afectar a las horas trabajadas por semana.

- Aumentar el gasto público para la licencia por maternidad y/o paternidad tiende a aumentar la incidencia de empleo a tiempo completo en relación con el trabajo a tiempo parcial, mientras que la ampliación de la duración de las licencias por maternidad y/o paternidad disminuye la probabilidad de trabajar a tiempo parcial.
- Por último, un aumento de las tasas tributarias sobre el segundo trabajador en una familia reduce la participación femenina en la fuerza laboral; pero las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial cuando los hogares con dos fuentes de ingresos son menos gravados que los hogares de una sola fuente de ingresos con las mismas ganancias.

El tiempo parcial tiene sus ventajas debido que los trabajadores a tiempo parcial tienen más control sobre su tiempo de trabajo, sufren menos estrés y disfrutan de mejor salud que sus homólogos a tiempo completo (OCDE, 2010b). Pero el trabajo a tiempo parcial también tiene su castigo, a pesar del desarrollo de un marco normativo que garantiza la igualdad de trato a trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo. Los inconvenientes del Gráfico 12.1. Existen grandes brechas de género en las tasas de trabajo a tiempo parcial y el empleo equivalente a tiempo completo empleo a tiempo parcial son: menores ingresos por hora (Capítulo 13), menos formación y oportunidades de promoción, menos seguridad en el empleo, menor acceso al seguro de desempleo, y reducción de los derechos de pensión (aunque los sistemas de pensiones, como en Suiza, pueden cubrir las responsabilidades del cuidado de los niños y asegurar los pagos mínimos).

La evidencia sobre la satisfacción laboral sugiere que las mujeres que trabajan a tiempo parcial a menudo aceptan, de forma voluntaria, menores ingresos potenciales y menor seguridad laboral, a cambio de mejores condiciones de trabajo y menos estrés. Evidentemente, las ventajas superan a los inconvenientes para una gran mayoría de trabajadores a tiempo parcial, ya que más de ocho de cada diez optan por trabajar a tiempo parcial “voluntariamente”, y las mujeres son más propensas a hacerlo que los hombres (OCDE, 2010b).

Recuadro 12.1. Las madres popularizaron el trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos

Desde 1860 hasta 1960, no hubo casi ningún cambio en las tasas de participación laboral (alrededor de 90%) de los hombres, ni de las mujeres, situadas al nivel internacional mínimo de 30% (Visser *et al.*, 2004). Sin embargo, entre 1975 y 2010, las tasas de empleo femenino aumentaron del 30% al 70%. La mayor parte del aumento se debe al empleo a tiempo parcial, mientras que la tasa de empleo de las mujeres que trabajan a tiempo completo ha oscilado alrededor del 21% desde principios de los años 90 (Dijkgraaf y Portegijs, 2008).

El empleo a tiempo parcial comenzó a expandirse en respuesta a la recesión de principios de los 70, lo que provocó un fuerte aumento en el desempleo y en el gasto social (de Beer y Luttikhuisen, 1998; Visser y Hemerijck, 1998). Para limitar el gasto y luchar contra el desempleo juvenil, las políticas públicas durante los años 70 y 80 proporcionaron subsidios a los empleadores que dividían los trabajos a tiempo completo que existían en dos trabajos a tiempo parcial. A su vez, los empresarios favorecieron el empleo a tiempo parcial para esquivar las exigencias sindicales de reducir la semana laboral a menos de 38 horas.

Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial se disparó, no debido a una redistribución del trabajo entre los trabajadores más jóvenes o mayores, sino porque las mujeres, especialmente las madres, querían estar y permanecer en el trabajo. Esto estaba relacionado con un cambio radical en las actitudes. En 2005, cerca del 75% de las mujeres no tenía ningún problema con la presencia de las madres con hijos pequeños en el trabajo remunerado que usaban los servicios de cuidado, mientras que la proporción era solo una cuarta parte en 1970. Sin embargo, debido a las limitaciones por obligaciones de cuidado de los hijos y la necesidad de atender a los hijos mientras no hay clases, las mujeres a menudo optaron por trabajar a tiempo parcial en lugar de a tiempo completo (Ribberink, 1998). En total, solo una de cada diez madres con un niño menor de diez años de edad se encontraba en el trabajo remunerado en los Países Bajos en 1971: un cuarto de siglo más tarde, esa proporción había aumentado a más del 50%. La “normalización” del trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos se ha formalizado en la legislación, con leyes como las que estipulan la igualdad de remuneración por hora de trabajo, independientemente de las horas semanales, el derecho de los empleados a solicitar cambios en las horas de trabajo semanales, y/o el derecho a solicitar una licencia parental a tiempo parcial (Visser *et al.*, 2004).

Las madres son generalmente más propensas que las mujeres sin hijos a trabajar a tiempo parcial, ya que ayuda a las familias a conciliar el trabajo, las responsabilidades familiares y las horas escolares (Capítulo 17). Las madres en Austria, Alemania, Irlanda, Luxemburgo, los Países Bajos y el Reino Unido son especialmente propensas a tener un empleo a tiempo parcial (Gráfico 12.2).

Gráfico 12.2. La maternidad hace que el trabajo a tiempo parcial sea mucho más probable

Porcentaje de mujeres de 25-54 años en cada categoría (sin hijos / con hijos menores de 15 años), 2009



Nota: Los países están ordenados de arriba a abajo por la disminución de las tasas de empleo de las mujeres sin hijos.

Fuente: Eurostat (2012), European Union Labour Force Survey 1995-2009, http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm.

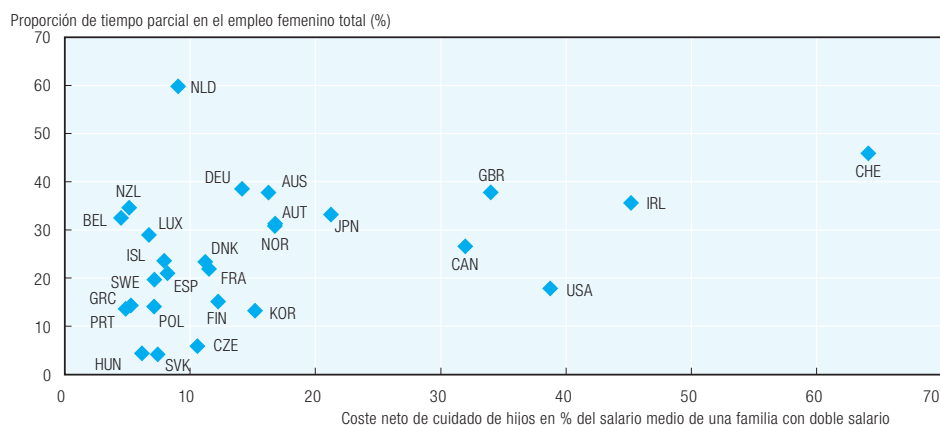
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676032>

La falta de acceso a servicios de cuidado de niños asequibles y de buena calidad, junto a horarios escolares cortos y/o irregulares, también obligan a muchas madres a trabajar a tiempo parcial (OCDE, 2011b). Esto explica por qué la proporción de trabajo a tiempo parcial en el empleo total femenino es mayor en países con costos de cuidado infantil significativamente más altos (Gráfico 12.3).

La presencia de niños pequeños en la familia es uno de los factores que limita la transición del trabajo a tiempo parcial hacia el empleo a tiempo completo. Las madres son más propensas a aumentar sus horas de trabajo una vez que sus hijos entran a la educación básica, o incluso, la secundaria (Thévenon, 2009). La combinación de horarios de trabajo más flexibles con medidas que garanticen servicios de cuidado infantil en horario extendido y servicios de cuidado dirigidos a las horas en que los hijos no estén en la escuela, puede facilitar un aumento en las horas de trabajo de las madres (OCDE, 2011c), for-

Gráfico 12.3. Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial en los países con altos costos de cuidado de niños^a

Empleo de mujeres a tiempo parcial y gastos de cuidado de hijos



Nota: La información sobre las tarifas para Países Bajos corresponde a las directrices. Las tarifas son a menudo mucho más altas.

a) Costos netos de cuidado de hijos en familias (de dos) donde un adulto gana el 100% del salario medio y el otro gana el 50% del salario medio.

Fuente: OCDE (2011), Doing Better for Families, OECD Publishing, Paris and Benefits and Wages: OECD Indicators.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676051>

taleciendo así sus derechos de pensión, al mismo tiempo que ayuda a abordar la escasez de oferta laboral proyectada en algunos países (Capítulo 1).

Mensajes clave de políticas

- Promover el trabajo a tiempo parcial como una solución temporal, más que permanente, a los problemas de trabajo y de cuidado de niños.
- Fomentar una aplicación más equitativa del trabajo a tiempo parcial.
- Facilitar la transición del trabajo a tiempo parcial hacia el empleo a tiempo completo a través de: i) lograr que trabajar (a tiempo completo) sea rentable después de pagar los costos del cuidado infantil, y ii) la ampliación de servicios de alta calidad en materia de cuidado de niños y de servicios de cuidado dirigidos a las horas en que los hijos no están en la escuela.

PARTE III

Capítulo 13

El valor de la mujer

Principales conclusiones

- Las mujeres ganan menos que los hombres, y las diferencias más grandes ocurren dentro del grupo con los ingresos más altos. En muchos países, la brecha salarial se ha reducido en la última década. En años recientes, sin embargo, se ha cerrado a un ritmo más lento y persisten amplias brechas en varios países.
- La brecha salarial es estrecha para las mujeres jóvenes, pero hay una penalización salarial por maternidad.
- Gran parte de la penalización salarial se explica por las mujeres que trabajan menos horas en trabajos con salarios más bajos que los hombres. Sin embargo, en muchos países, los factores no observados representan un componente importante de la brecha salarial de género.
- Las políticas familiares (gastos de guardería y licencias por paternidad) y las instituciones de negociación salarial afectan a la brecha salarial de género.

Las diferencias salariales de género se han reducido y varían con los niveles de ingresos

Casi todos los países de la OCDE tienen leyes para garantizar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo, independientemente del género (OCDE, 2008a). Sin embargo, las diferencias salariales persisten. En todos los países de la OCDE, el sueldo medio de los hombres es superior a su homólogo femenino. Entre los empleados de tiempo completo, las mujeres ganaron, en promedio, un 16% menos que los hombres en 2010. Esta cifra representó un cierre de cuatro puntos porcentuales en la brecha salarial en comparación con 2000. Sin embargo, la mejora ha sido ampliamente superada antes de 2005, y el progreso ha sido limitado desde entonces. Las variaciones entre países son también importantes. En México, Hungría y Nueva Zelanda, la brecha salarial de género en el salario medio es relativamente pequeña, entre el 5 y el 7% en 2010. En el otro extremo del espectro, la brecha salarial de género en Japón en 2009 fue del 29%, e incluso superior al 39% en Corea (Gráfico 13.1, Panel A).

En muchos países de la OCDE, la brecha salarial en la parte superior de la distribución de los ingresos es más amplia que en el punto medio. Las mujeres que gozan de los sueldos más altos ganan, en promedio, un 21% menos que sus colegas masculinos (Figura 13.1, panel B). La discrepancia sugiere la presencia del llamado “techo de cristal”, que impide a las mujeres ascender en la escala profesional hacia un mejor nivel salarial. Al parecer, el techo de cristal aún existe incluso cuando se controla por las diferencias de afiliación profesional y sectorial (Albrecht et al., 2003; Arulampalam et al., 2007; De la Rica et al., 2008). Excepciones a la brecha más ancha en el rango superior son Bélgica, Canadá e Italia, donde la brecha es similar en toda la distribución de los ingresos, y México, Polonia y los países del sur de Europa, donde es relativamente pequeña entre el 10% de los mejores pagados. La brecha salarial relativamente pequeña en la parte superior en México y el sur de Europa refleja un “efecto de selección”, por lo que solo las mujeres más altamente cualificadas son capaces de mantenerse en la fuerza laboral, gozando de niveles más cercanos a los niveles masculinos (De la Rica et al., 2008; Olivetti y Petrongolo, 2008).

En algunos países –como Alemania, Austria, y en menor medida, España e Italia– la brecha también es mayor entre las personas de ambos sexos con bajos ingresos, según lo indicado por la diferencia de salarios medidos en el primer decil de la distribución de los ingresos (el llamado efecto “suelo pegajoso”). En Alemania, las brechas salariales por género se han reducido sustancialmente entre los que más ganan, pero no entre los que tienen los sueldos más ba-

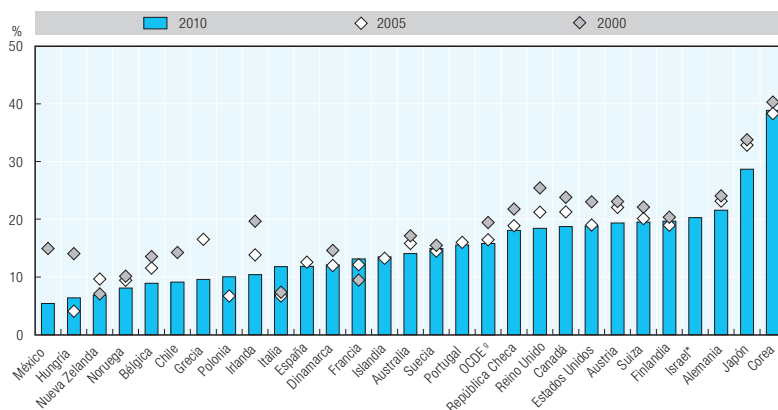
jos. A menudo, las brechas más amplias en la parte inferior de la distribución salarial están vinculadas a la prestación deficiente de servicios de guardería asequibles, un obstáculo al empleo de los trabajadores con salarios bajos que no pueden pagar una guardería privada.

La brecha salarial de género aumenta con la edad y durante la maternidad

Aunque los ingresos de las mujeres más jóvenes se están acercando a los de sus homólogos masculinos en muchos países de la OCDE, las mujeres todavía se enfrentan a importantes penalizaciones salariales, a medida que envejecen y tienen hijos. En 2010, en los 16 países de la OCDE para los que hay datos disponibles, la brecha salarial de género para las personas de 25-29 años de edad fue del 9%, frente al 24% para las de 55-59 años de edad (Figura 13.2, Panel A). Algunos países con las mayores diferencias globales, como Alemania o Corea, tienen diferencias salariales por debajo del promedio o muy cercano al promedio para las mujeres jóvenes. Este patrón puede, en parte, explicarse por una disminución entre una generación y la siguiente de las diferencias de género en los factores más estrechamente relacionados con los niveles salariales, como el capital humano y las opciones de ocupación (Blau y Kahn, 2006). Sin embargo, las diferencias en la penalización salarial de género por la edad aún persisten, incluso después de controlar por efectos generacionales (Gráfico 13.2, panel B).

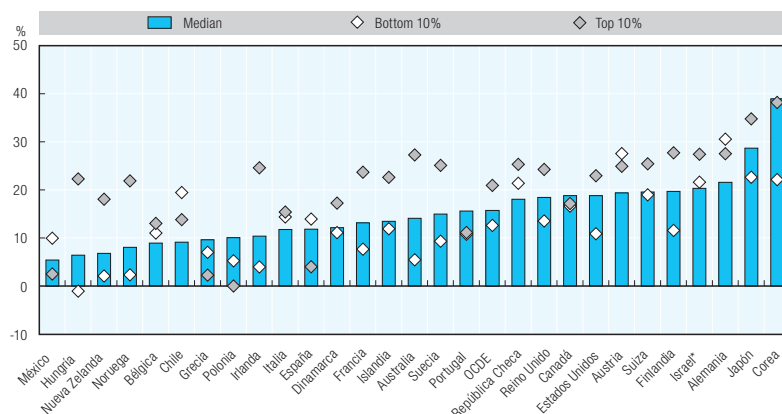
Gráfico 13.1. La brecha salarial de género: Estrechándose lentamente, y todavía ancha en la parte superior

Panel A. Desaceleración de la convergencia para la brecha salarial de género
Brecha salarial de género en los ingresos^a de empleados de tiempo completo,^{b,c} 2000,^d 2005,^e and 2010^f



Panel B. La brecha salarial es mayor para los ingresos en la parte superior de la distribución de ingresos

Brecha salarial de género en ingresos^a de empleados a tiempo completo,^{b,c} en la distribución de ingresos, 2010^d



Nota: Los países están en orden ascendente de la brecha de género en los ingresos medios en 2010.

* Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes pertinentes. El uso de estos datos de la OCDE es sin perjuicio de la situación de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en la Ribera Occidental, en los términos del derecho internacional.

a) En el Panel A, la diferencia de salarios se define como la diferencia entre la media salarial masculina y femenina dividida por la media salarial masculina; en el Panel B se define como la diferencia entre los salarios masculinos y femeninos dividida por los salarios masculinos (en el primer decil, mediano y noveno decil de la distribución de ingresos).

b) Las estimaciones de ingresos utilizadas en los cálculos se refieren a los ingresos brutos de trabajadores asalariados a tiempo completo. Trabajadoras autónomas y trabajadores de la familia no remunerados no se incluyen en los cálculos. Sin embargo, esta definición puede variar de un país a otro. Más información sobre las fuentes de datos nacionales y los conceptos de ganancias utilizados en los cálculos se pueden encontrar en: www.oecd.org/employment/outlook.

c) Los datos no se ajustan por paridad de tiempo trabajado entre los empleados a tiempo completo.

d) Los datos se refieren a 1999 (en lugar de 2000) para la República Checa.

e) Los datos se refieren a 2004 (en lugar de 2005) para Italia y Suiza.

f) Los datos se refieren a 2009 (en lugar de 2010) para Austria, la República Checa, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Irlanda, Israel, Corea, Suecia y Suiza; a 2008 para Bélgica, Francia, Grecia, Islandia, Italia, Polonia, Portugal y España.

g) Promedio no ponderado de la OCDE excluyendo México y Chile

Fuente: OECD Database on Earnings Distribution; OECD Secretariat estimates based on CASEN (2009) and ENIGH (2010) (Annex III.A3).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676070>

Recuadro 13.1. Las brechas salariales de género en las economías emergentes y los países MONA

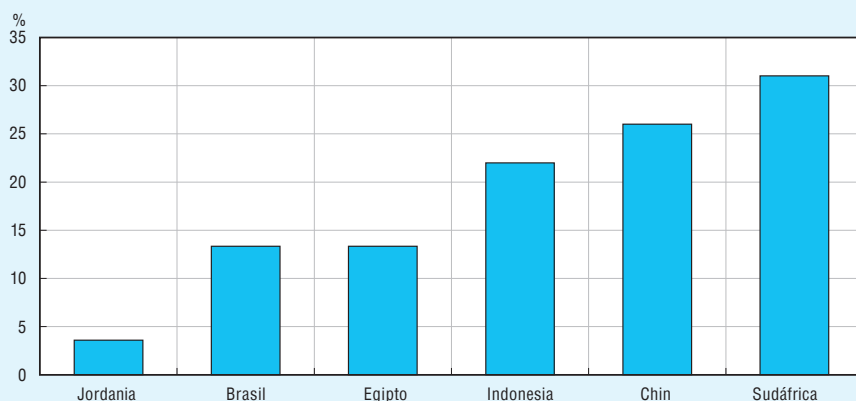
Las economías emergentes muestran una gran diversidad en cuanto a la brecha salarial y su evolución en el tiempo. En China, Indonesia y Sudáfrica, las diferencias salariales son relativamente altas, mientras que Jordania tiene una brecha salarial de género menor que la de cualquier país de la OCDE. Al igual que en países de la OCDE, las diferencias en los sectores de trabajo, experiencia laboral y nivel educacional de las mujeres explican solo una parte relativamente pequeña de la brecha salarial. Gran parte de las diferencias salariales sigue siendo inexplicable, especialmente en Brasil (Marques Garcia et al., 2009).

La brecha salarial de género en los países MONA está relacionado con el pequeño grupo de mujeres que tienen un empleo asalariado –por ejemplo, Egipto (23%) y Jordania (16%)– que tienden a tener niveles más altos de educación que los hombres (Sweidan, 2012). La mayoría de las mujeres en la región MONA no acceden al trabajo remunerado y no participan en el negocio familiar, por tanto no están incluidas en los cálculos. La segregación laboral horizontal parece ser un factor importante en Egipto, donde un gran porcentaje de las mujeres tiene puestos de trabajo en el sector público, que por lo general se pagan menos que los empleos del sector privado (Ahmed, 2012). En Jordania, la segregación entre los distintos grados dentro de las profesiones es mayor, ya que las mujeres tienden a trabajar en trabajos de baja calificación, donde la brecha salarial es relativamente pequeña, a diferencia de las profesiones en las que es más grande.

En Indonesia, la brecha promedio de género en los salarios fue del 22% en 2011, con una reducción del 15% desde 1996; el nivel educacional aumentado de la mujer representó el 50% de esa mejora (Matsumoto, 2011). Mientras los niveles educacionales de los empleados de ambos sexos se han ido equiparando a través del tiempo, hay una gran proporción de mujeres que continúan desempeñándose como empleadas no remuneradas en el hogar. La posibilidad de participar en esta forma de trabajo para quienes solo han alcanzado la educación primaria ha aumentado con el tiempo, lo que sugiere que la brecha salarial global podría, de hecho, ser más amplia si las trabajadoras familiares no remuneradas realizaran un trabajo remunerado o recibieran un sueldo.

La brecha salarial de género en China y Sudáfrica, por el contrario, ha aumentado desde mediados de la década de 1990 (Muller, 2009). En China, fue alrededor de un 16% en 1995, mientras que en 2007 había aumentado a un 26% (Li y Song, 2011). Sin embargo, debido a las dificultades para recabar datos completos nacionales, la brecha únicamente refleja los salarios medios de los trabajadores urbanos en cinco regiones utilizando los datos del *China Household Income Project*. Gran parte de la brecha salarial de género sigue siendo por causa desconocida, posiblemente debido a la discriminación y otros factores. Este componente, no explicado hasta la fecha, ha aumentado con el tiempo, especialmente para trabajadores de bajos ingresos. Las posibles explicaciones incluyen el crecimiento de la oferta laboral de las trabajadoras migrantes y la privatización de las empresas estatales.

Las brechas salariales de género en las economías emergentes y los países MONA no son necesariamente más altas que en la OCDE



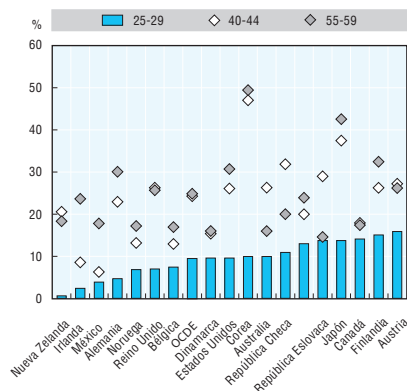
Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en NIDS (2008), PNAD (2009), JLMPS (2010), ELMPS (2005) (Anexo III.A3); Li, S. and J. Song (2011), "Changes in the Gender Wage Gap in Urban China", 1995-2007, CIBC Working Paper Series, No. 2011-20; Matsumoto, M. (2011), "Wage Inequality in Indonesia: 1996-2009", mimeo, Hitotsubashi University.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676089>

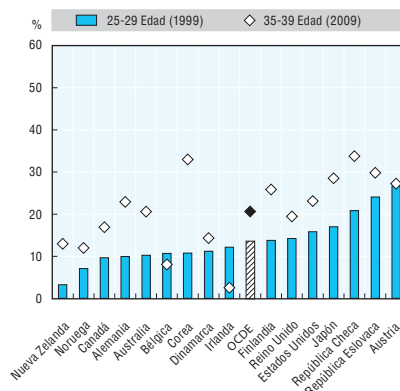
El fuerte aumento en la brecha salarial de género que las mujeres experimentan durante la maternidad y la crianza de los hijos indica la presencia de una llamada "penalización por maternidad". Entre las mujeres en edad de procrear que trabajan a tiempo completo, las madres ganan mucho menos que los

Gráfico 13.2. La brecha salarial de género aumenta con la edad

Panel A. Brecha de género^a por edad, 2010^b



Panel B. Brecha de género^a por edad, cohorte 1970-74^c



Nota: Los países están en orden ascendente de brecha salarial de género para 25-29 años de edad en cada uno de los dos paneles.

a) Definida como la diferencia entre el salario medio masculino y femenino dividida por el salario medio masculino.

b) Los datos se refieren al año 2008 para Australia, Austria, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Corea, Noruega y la República Eslovaca; a 2007 para Bélgica, la República Checa e Irlanda. Para Austria, 25-29 se refiere a 20-29, 40-44 se refiere a 40-49, y 55-59 se refiere a 50-59.

c) Los datos de 25-29 años de edad se refiere a 1998 (en lugar de 1999) para Dinamarca, Corea, Noruega y la República Eslovaca; a 1997 para Irlanda. Los datos correspondientes a 35-39 años de edad se refiere a 2008 (en lugar de 2009) para Australia, Austria, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Noruega, Corea y la República Eslovaca; a 2007 para Bélgica, la República Checa e Irlanda. Para Austria, 25-29 se refiere a 20-29, 35-39 se refiere a 30-39.

Fuente: Base de datos de la OCDE sobre la Distribución de Beneficios, estimaciones de la Secretaría OCDE basadas en CASN (2009) y ENIGH (2010) (Anexo III.A3).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676108>

hombres comparadas con las mujeres sin hijos (Gráfico 13.3). La penalización salarial por tener hijos es, en promedio, de un 14%. Corea muestra la mayor brecha salarial entre las mujeres con hijos y sin hijos, mientras que Italia y España apenas existe.

Las mujeres suelen trabajar a tiempo parcial con el fin de conciliar la vida laboral con la familiar (Capítulos 11, 12 y 18). Si se tiene en cuenta el trabajo a tiempo parcial, la brecha salarial de género entre los sueldos líquidos se duplica en muchos países europeos, y se triplica en Irlanda y los Países Bajos (Gráfico 13.4).

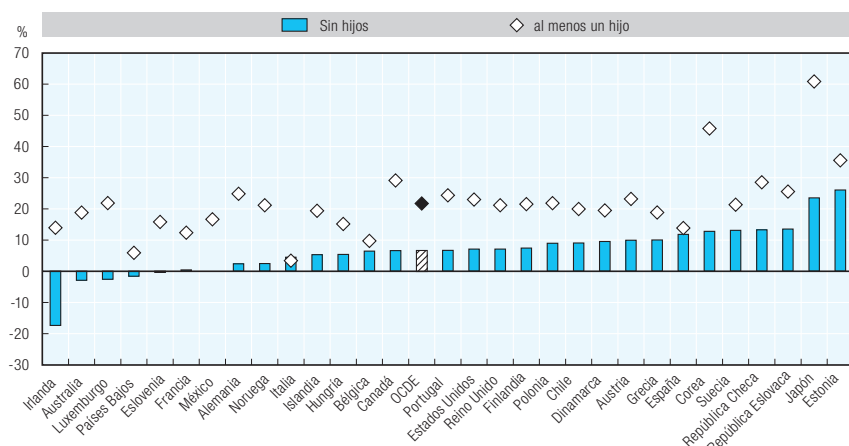
Horas de trabajo, opciones de empleo y políticas familiares sí tienen importancia

¿Las diferencias salariales reflejan la discriminación, especialmente hacia las madres? Las características personales y las opciones de empleo explican,

en parte, las diferencias de ingresos entre los hombres y las mujeres. El hecho de que las mujeres trabajen menos horas explica, en promedio, un tercio de la brecha salarial de género entre los empleados de la OCDE, que se eleva a más del 50% en Alemania y los Países Bajos. Trabajar en diferentes oficios y sectores que los hombres, en labores que pueden ser más compatibles con la vida familiar, es otro factor explicativo importante. Por ejemplo, una menor movilidad geográfica puede limitar las alternativas de trabajo e impactar en los ingresos. La segregación ocupacional por género y la reducción de las horas de trabajo,

Gráfico 13.3. El costo de la maternidad es elevado en países de la OCDE

Brecha salarial de género^a por presencia de hijos^b, 25-44 años^c



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la brecha salarial de género para trabajadores sin hijos.

a) Definida como la diferencia entre el promedio salarial masculino y femenino dividida por el promedio salarial masculino.

b) Se considera hijos los menores de 16 años.

c) Brecha salarial calculada para hombres y mujeres de 25-44 años trabajando a tiempo completo.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en EUSILC (2008), HILDA (2009), CPS (2008), SLID (2008), KLIPS (2007), JHPS (2009), CASEN (2009) y ENIGH (2010) (Anexo III.A3).

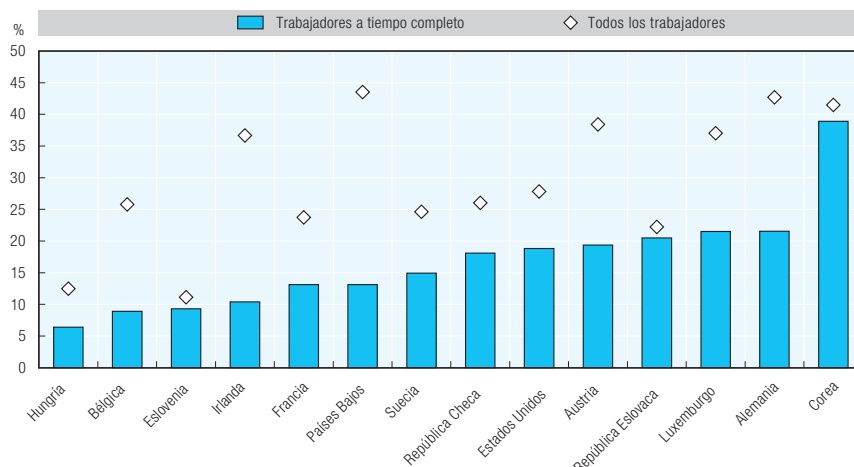
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676127>

junto con la educación y la experiencia laboral, explican un poco más del 30% de las diferencias salariales, y más del 60% en Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido. Cuando se comparan los salarios por hora, el sector y/o el tipo de trabajo son los factores más importantes que impulsan la brecha salarial de género (Blau y Kahn, 1997; Flabbi y Tejada, 2012).

En general, las diferencias de género en términos de capital humano medido, edad (como sustitutivo de la experiencia) y otras características demográficas (tales como el estado civil) no explican una gran parte de la brecha

Gráfico 13.4. La diferencia entre sueldos líquidos es más amplia porque las mujeres trabajan menos horas

Brecha salarial de género^a para trabajadores a tiempo completo y para todos los trabajadores



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la brecha salarial de género de trabajadores a tiempo completo.

a) Definida como la diferencia entre el promedio salarial masculino y femenino dividida por el promedio salarial masculino.

Fuente: Base de datos de la OCDE sobre distribución de ingresos; estimaciones de la Secretaría de la OCDE basadas en EUSILC (2008), CPS (2008), KLIPS (2007) (Anexo III.A3).

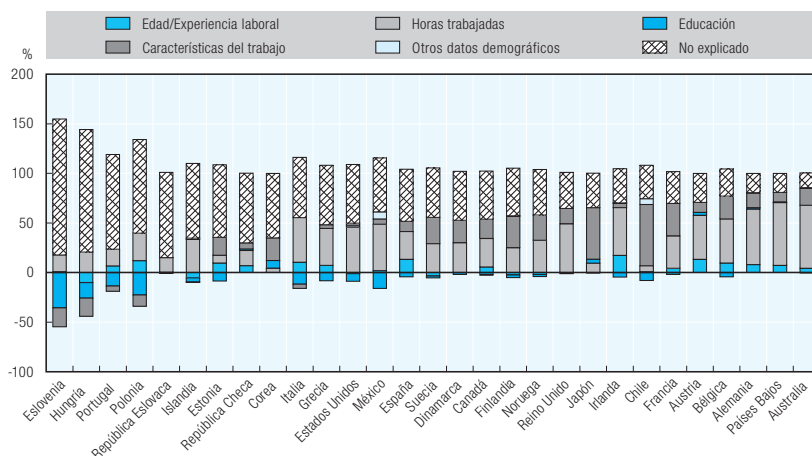
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676146>

salarial de género (Gráfico 13.5). La experiencia laboral real parece explicar un promedio del 5% de la brecha salarial, mientras que la educación reduce en general la brecha salarial, excepto en Corea.

La falta de opciones de cuidado infantil puede repercutir en interrupciones de carrera y en empleo discontinuo, que a su vez pueden explicar los salarios más bajos de las mujeres cuando entran en situación de maternidad. Los países con generosas políticas laborales y familiares tienden a tener una menor brecha salarial no explicada (Christofides et al., 2010). El Gráfico 13.6 muestra que el acceso formal a servicios de cuidado de niños pequeños se asocia con una menor brecha salarial de género. Al mismo tiempo, la brecha salarial de género es mayor en los extremos de la distribución de salarios en los países con políticas de familia más generosas (Arulampalam et al., 2007; Christofides et al., 2010). Para las mujeres de la parte superior de la distribución, esta discrepancia puede explicar el hecho de que sean sancionadas por interrumpir su carrera para tener hijos. Los siguientes resultados sugieren que, en realidad, se asocian las licencias de maternidad y paternidad más largas con una brecha

Gráfico 13.5. Las diferencias en horas trabajadas y de ocupación explican parte de la brecha salarial de género

Descomposición de la brecha salarial de género



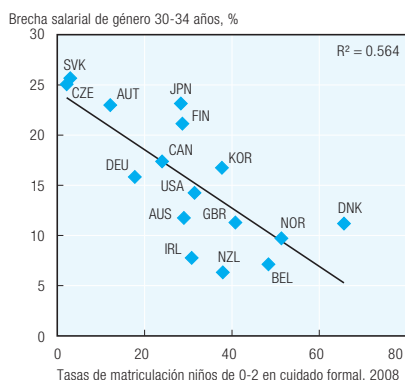
Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden descendente de la proporción de la brecha salarial de género no explicada. Los países seleccionados difieren de la figura 13.1, porque los datos de la encuesta para el análisis de descomposición no se disponen para algunos países.

Fuente: Estimaciones del Secretario de la OCDE basadas en EUSILC (2008), HILDA (2009), CPS (2008), KLIPS (2007), SLID (2008), JHPS (2009), CASEN (2009) y ENIGH (2010) (Anexo III.A3).

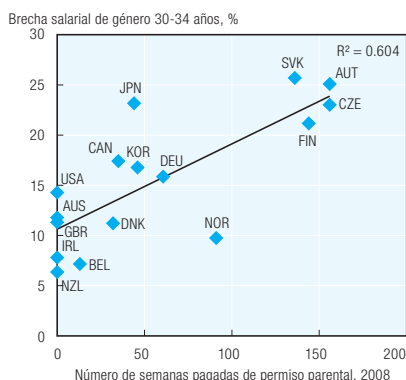
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676165>

Gráfico 13.6. Las políticas de cuidado infantil y de licencias están inversamente relacionadas con la brecha salarial

Panel A. Brecha salarial de género y cuidado infantil



Panel B. Brecha salarial de género y permiso parental



Fuente: Base de datos de la OCDE Familia 2012, Base de datos de la OCDE sobre Distribución de Beneficios.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676184>

salarial más amplia. Ambos tipos de políticas tienden a estar inversamente correlacionados: los países con licencia por paternidad a menudo tienen una menor inscripción formal en servicios de cuidado infantil (por ejemplo, Austria, la República Checa y la República Eslovaca).

Factores laborales e institucionales pueden impactar

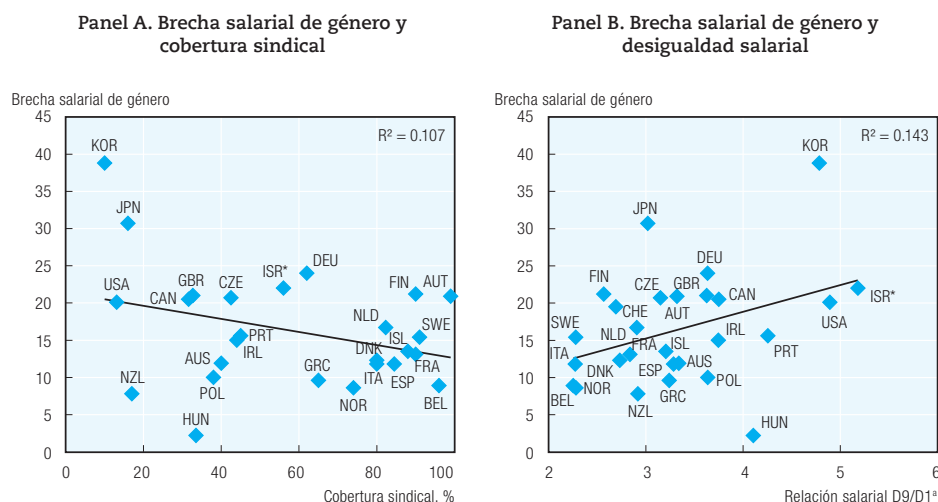
Las características observadas no pueden explicar una gran parte de la brecha salarial de género en varios países, particularmente en Corea y Europa Oriental y Central. ¿Qué factores no observados pueden estar detrás de la brecha? Horarios flexibles, distancia al lugar de trabajo, teletrabajo, trabajo por las tardes u otros horarios inconvenientes pueden tener impacto. La brecha salarial de género se torna insignificante al centrarse en una muestra de mujeres que no cambian sus horarios de trabajo, se quedan con su empleador original, mantienen su puesto después de la licencia por maternidad, y no experimentan cambios en otras dimensiones no pecuniarias, tales como horarios de trabajo incómodos (Felfe, 2012). Esto podría sugerir que los empresarios desempeñan un papel crucial: el lugar de trabajo y prácticas que apoyen a la familia pueden contribuir a que las mujeres ganen sueldos semejantes a los hombres.

Las políticas de fijación de salarios, y mecanismos y prácticas institucionales que afecten a la distribución global de los salarios también influyen en la brecha salarial de género. De hecho, la brecha tiende a ser algo mayor en los países donde la desigualdad salarial total es mayor (Gráfico 13.7, panel A). La brecha más estrecha entre los trabajadores de bajos ingresos en muchos países refleja la influencia de los salarios mínimos legales y los convenios laborales para proteger a los trabajadores de bajos ingresos. Una mayor cobertura de los sindicatos y de los salarios mínimos (en relación con el salario medio) se asocia con brechas salariales de género más angostas (Gráfico 13.7, panel B). Los dos factores pueden estar relacionados, ya que los países con tasas de sindicalización más altas tienden a tener una menor dispersión salarial, mientras que la reducción en la cobertura de los sindicatos en las últimas dos décadas ha estado acompañada por una creciente desigualdad salarial (OCDE, 2011c). Las políticas salariales que reducen la desigualdad salarial total y las que están dirigidas a sectores mal pagados y/o dominados por mujeres pueden ayudar a promover la igualdad de remuneración para las mujeres.

La discriminación es, probablemente, uno de los aspectos del componente no explicado de la brecha salarial de género. La mayoría de países OCDE

tienen leyes contra esta práctica. La evidencia empírica de los efectos de la legislación contra la discriminación es, sin embargo, escasa, aunque sí señala algunos efectos positivos. Al mismo tiempo, es costoso y complejo hacer cumplir las regulaciones, porque muchas mujeres no son conscientes de sus derechos, lo que apunta a la necesidad de campañas de sensibilización pública (OCDE, 2008a). La mediación podría ayudar, pero más importante aún, la ley tendrá mayor impacto si los organismos especializados están facultados para investigar a las empresas, iniciar acciones legales contra los empleadores que discriminan, e imponer sanciones (aunque no parecen estar equipados para hacerlo). Los sistemas transparentes de pago son también un factor importante en la aplicación de la igualdad salarial.

Gráfico 13.7. Se relaciona la brecha salarial de género con factores de compresión salarial



The statistical data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.

a) Relación entre los salarios del noveno y primer deciles de la distribución de ingresos.
Fuentes: OECD Employment Database y Visser, J. (2009), "The ICTWSS Database: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 Countries between 1960 and 2007", Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676203>

Mensajes clave de políticas

- Promover un uso, con más igualdad de género, de prácticas laborales flexibles que concilien la vida laboral y familiar, y que encajen en los patrones profesionales. Por ejemplo, promover una mejor transición hacia el empleo a tiempo completo, permanente y mejor pagado, y ampliar las oportunidades de cuidado infantil asequibles, a fin de mejorar los patrones continuos de empleo.
- Fortalecer la conciencia pública sobre leyes contra la discriminación, promover la transparencia en el pago de sueldos y mejorar la aplicación de las disposiciones sobre igualdad de remuneración.
- Llevar a cabo nuevas investigaciones sobre el efecto de factores sociales e informales en la persistencia de la brecha salarial de género, y elaborar respuestas políticas para abordar dicha materia.

PARTE III

Capítulo 14

El argumento empresarial a favor de las mujeres y de contener las fugas

Principales Conclusiones

- Existe un reconocimiento cada vez mayor del argumento comercial para tener más mujeres en los negocios y en niveles más altos. Sin embargo, existe una “fuga” en el sector comercial, por la que muchas mujeres abandonan o no avanzan en su trabajo.
- Las empresas pueden hacer mucho para empoderar a las mujeres, y están emergiendo una serie de buenas prácticas. En la práctica, gran parte de este esfuerzo dependerá del compromiso, tanto de la alta dirección, como del personal directivo de nivel intermedio, para impulsar los cambios necesarios.

El argumento comercial a favor de las mujeres

Para dirigir la atención de los directores generales y los gerentes principales a mejorar el equilibrio de género, es esencial que se conciba un argumento comercial claro y convincente, con el respaldo de la mejor evidencia y análisis posible. Hay varias razones de por qué las empresas deberían ser –y son cada vez más– interesadas en reforzar el papel de las mujeres en sus empresas. Tales razones incluyen: a) atraer y retener el mejor talento, b) aumentar la diversidad y mejorar el rendimiento general en el lugar de trabajo, c) atender mejor a los mercados de consumo, incluso aquellos en los que las mujeres son los principales clientes.

Con el aumento de la presión competitiva, las empresas están constantemente en busca del mejor talento disponible. Las mujeres representan una proporción cada vez mayor del talento procedente del sistema educativo, y cada vez más, se gradúan con títulos en ciencias (OCDE, 2011d). Las empresas están en riesgo de perder oportunidades si no aprovechan esta fuente de talento. Con un rápido envejecimiento en países de la OCDE y más allá, la búsqueda de talento es cada vez más importante para muchas empresas, y dar un papel más importante a las mujeres se considera cada vez más parte de la solución. Las empresas que no son capaces de abordar la igualdad de género en el lugar de trabajo también corren el riesgo de no ser vistas como perspectivas atractivas de carrera por la próxima generación de talento. Aprovecharse de estas nuevas y mejoradas fuentes de talento también puede resultar beneficioso para el crecimiento económico: Hsieh et al. (2012) sugieren que puede atribuirse entre el 17 y el 20% del crecimiento económico entre 1960 y 2008 en los Estados Unidos a un mayor aporte de los grupos subrepresentados en la fuerza laboral, especialmente las mujeres.

Aprovecharse del mejor talento no es la única razón por la que muchas empresas están participando activamente en las iniciativas de género. Por ejemplo, iniciativas para garantizar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar pueden reducir el estrés, la enfermedad y el ausentismo, y hacer que una empresa se vea más atractiva como lugar de trabajo, logrando así una mayor tasa de retención de personal. Una reciente revisión de la literatura (Beauregard y Henry, 2009) concluye que la introducción de prácticas de conciliación no necesariamente resuelve los posibles conflictos entre el trabajo y la vida familiar. Sin embargo, se observó los beneficios que estas prácticas pueden representar en materia de desempeño empresarial, tales como las percepciones de mejora y la selección de personal. Dicho esto, los beneficios también

dependen del contexto, por ejemplo factores nacionales, niveles de empleo y apoyo gerencial.

Una mayor participación de las mujeres también aumenta la diversidad, que puede ser valiosa para el desempeño de una empresa en un mundo cada vez más complejo, lo que la permite aprovechar las diversas perspectivas para resolver problemas, tomar decisiones y mejorar el liderazgo. Esto es importante tanto al nivel del directorio (Capítulo 15) como en otros niveles de toma de decisiones. El número de mujeres en posiciones de liderazgo puede tener un positivo efecto de chorreo o derrame, lo que facilita tanto la presencia de culturas laborales más incluyentes en el lugar de trabajo, como la disponibilidad de modelos y mentores para mujeres más jóvenes.

Varios estudios también han argumentado que existe una relación positiva entre el desempeño financiero de la empresa y la presencia de mujeres en los directorios o niveles gerenciales superiores (McKinsey and Company, 2008). Aunque la mayor parte del análisis empírico ha arrojado resultados contradictorios sobre esta cuestión hasta la fecha (Tejersen *et al.*, 2009), un estudio reciente realizado por Dezso y Ross (2011), que abarca las 1.500 empresas incluidas en el índice compuesto de *Standard and Poor's* para el período 1992-2006, encontró que la representación femenina en la alta dirección mejora el rendimiento empresarial, pero solo en la medida en que la estrategia de negocio se centra en la innovación. Otro estudio de más de 700 empresas de Francia, Alemania, el Reino Unido y los Estados Unidos (Bloom *et al.*, 2009 y 2010) encontró que, mientras que las políticas favorables a la familia no producen beneficios económicos directos, tampoco perjudican el rendimiento financiero y pueden entregar otros resultados positivos, como hacer que la empresa sea un lugar más atractivo para trabajar.

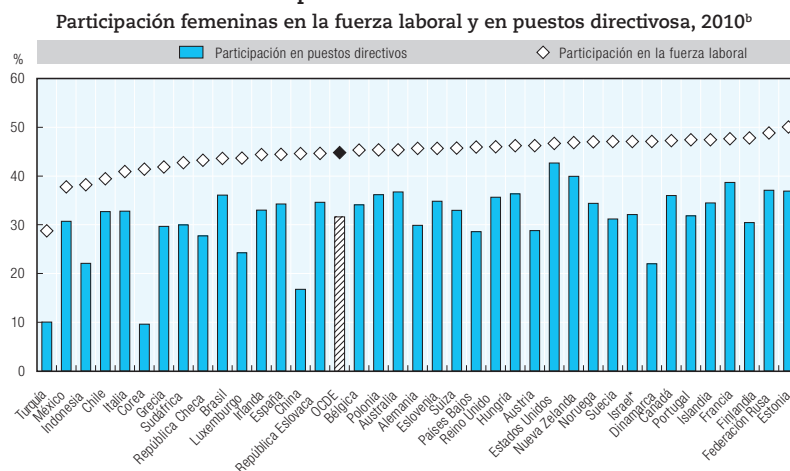
Las mujeres también representan un porcentaje importante del mercado de consumo mundial y juegan un papel importante en las decisiones de compra de los hogares. Por lo tanto, las empresas –especialmente las que ofrecen sus productos a los mercados de consumo– pueden buscar a las mujeres para tener una mayor comprensión de los patrones de compra y ayudar a desarrollar y comercializar productos dirigidos a las mujeres. Este enfoque es importante en los países en desarrollo, donde varias empresas han aprovechado las redes de mujeres para llegar a los mercados rurales, los cuales serían difíciles de alcanzar de otra manera. Por ejemplo, la empresa social *Solar Sister* utiliza las redes rurales de mujeres para crear acceso a las aplicaciones de la energía solar, tales como lámparas solares o cargadores de teléfono. Las empresas

también pueden buscar otros beneficios no financieros, tales como una mejor imagen o modelos de conducta femeninos fuertes, que pueden contribuir indirectamente a las estrategias de la empresa.

Contener las fugas

A pesar de los beneficios potenciales que las empresas pueden obtener cuando dan a las mujeres un papel más prominente (como se describe arriba), estas siguen subrepresentadas en el sector empresarial en la mayoría de los países. El Gráfico 14.1 ilustra la gran diferencia que existe entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral y su presencia en las funciones de alta gestión en países de la OCDE y economías emergentes. Si bien representan un promedio del 45% de la fuerza laboral entre países de la OCDE, constituyen solo el 30% de los legisladores, altos funcionarios gubernamentales y directivos del sector comercial.

Gráfico 14.1. Las fugas: Las mujeres están subrepresentadas en los puestos directivos



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha por la participación creciente de la mujer en la fuerza laboral.

Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes pertinentes. El uso de estos datos de la OCDE es sin perjuicio de la situación de los Altos del Gólan, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en la Ribera Occidental, en los términos del derecho internacional.

a) Puestos directivos cubre la categoría 1 de la Clasificación Estándar Internacional de Ocupaciones (CEIU), que incluye a legisladores, altos funcionarios y directivos.

b) Los datos de Puestos directivos se refieren a 2008 para Australia, Canadá, Indonesia, Israel, Corea, México, Nueva Zelanda, Rusia, Sudáfrica y los Estados Unidos; a 2005 para China; y a 2002 para Chile. Fuente: Datos sobre mujeres como porcentaje de la fuerza laboral de OECD Employment Database 2012; las mujeres como porcentaje de profesionales y gerentes de alto nivel basado en el empleo por ocupación (CIUO-88) de la OIT, datos KILM.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676222>

En enero de 2012, solo el 6,6% de los directores ejecutivos en empresas del FTSE 100 (Reino Unido) eran mujeres, mientras que el 15% de todos los directores eran mujeres (Cranfield University, 2012; BIS, 2012). Sin embargo, estas cifras suponen una mejora respecto a 2010, cuando solo el 5,5% de los directores ejecutivos en las empresas del FTSE 100, y el 12,5% de todos los directores, eran mujeres (Cranfield University, 2010). Las cifras sugieren que algo bueno puede provenir de las recomendaciones de la revisión independiente hecha por Lord Davies sobre la presencia de las mujeres en las salas de directorios (BIS, 2011).

The Economist (2011) reveló que la igualdad de género en las empresas fue razonablemente bien establecida para los profesionales de los Estados Unidos en 2010. Sin embargo, solo entre el 15 y el 20% de todos los ejecutivos eran mujeres, menos del 10% de todos los mejores pagados, y menos del 5% de los todos los directores generales. (El Capítulo 22 del presente informe muestra que las mujeres también están subrepresentadas como empresarias.) Hay varios factores y políticas que contribuyen a la fuga, y se señalan en el Gráfico 14.2. Las principales barreras son las normas generales y las prácticas culturales dentro de los países, la cultura corporativa, y la falta de modelos de referencia.

Gráfico 14.2. Las prácticas culturales y corporativas son percibidas como los principales obstáculos al ascenso de las mujeres hacia el liderazgo
Obstáculos al ascenso de las mujeres hacia el liderazgo, calificaciones promedio de 1 (menos problemático) a 5 (más problemático)



Fuente: WEF (2010), The Corporate Gender Gap Report 2010, World Economic Forum Geneva.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676241>

Muchas empresas están participando activamente en los esfuerzos por fortalecer el papel de la mujer y contener “las fugas”, lo que sugiere que encuentran que los beneficios superan a los costes (BIAC / OCDE / AmCham, 2012; McKinsey and Company, 2011 y 2012). La literatura comercial sugiere que estos objetivos son perseguidos cada vez más por las empresas que ya cuentan con un número relativamente elevado de gerentes mujeres y, a menudo están impulsados por el fuerte compromiso del CEO y la alta dirección.

Algunas empresas, como Deutsche Telekom y GDF Suez, han establecido cuotas voluntarias para incrementar el número de mujeres en puestos de alta dirección, mientras que ya existen cuotas obligatorias en algunos países de Europa. Sin embargo, como muestra el Capítulo 15, hay un debate en curso acerca de los pros y los contras de tales medidas (AIM, 2012). Sin embargo, mediante el establecimiento de objetivos y la medición del desempeño, ya sea en forma voluntaria u obligatoria, las empresas logran que los administradores asuman la responsabilidad en esta materia. Esto ayuda a centrar la atención de los gerentes medios y superiores, mientras que permite a las iniciativas de género convertirse en una parte integral de la toma de decisiones de la empresa. Por ejemplo, la banca online de ING específicamente vincula un porcentaje de su fondo común de bonos de producción de la unidad de negocios a las metas de diversidad (McKinsey and Company, 2008).

Un taller de la OCDE en febrero de 2012 reunió al Comité Consultor de Negocios e Industria (BIAC, por sus siglas en inglés) de la OCDE y la Cámara Norteamericana de Comercio (AmCham). Conocido como el “taller BIAC / OCDE / AmCham”, este taller destacó el hecho de que muchas empresas se han centrado en el cambio de las prácticas de recursos humanos en contratación, promoción, remuneración, flexibilidad laboral, movilidad y reentrada al mercado laboral, a fin de eliminar los posibles sesgos contra la mujer. Este tipo de acciones puede incluir talleres de capacitación para personal de reclutamiento y gerentes en las siguientes áreas: importancia de la diversidad; identificación de potenciales prejuicios; aumentar el enfoque femenino de las campañas de reclutamiento; y utilizar cuotas por género en la selección de candidatos a la alta dirección.

Otras iniciativas corporativas incluyen *coaching* y programas de mentores para mujeres, utilizando personal proveniente de la alta dirección. Este último punto es importante si se toman en cuenta las investigaciones de los Estados Unidos: sugieren que los mentores para hombres son a menudo de niveles más altos que para mujeres, lo que puede ayudar a explicar por qué más hombres

llegan a la alta dirección (Catalyst, 2011). Además, es particularmente importante fomentar la creación de redes entre mujeres, con el fin de mejorar el acceso a recursos e información. Lalanne y Seabright (2011) también destacan el papel de las redes sociales y los beneficios laborales que brindan.

Políticas que ayudan a contener la fuga

Si bien las empresas individuales pueden, por cuenta propia, priorizar la mejora del rol femenino en los negocios, quizás los gobiernos quieran jugar un papel activo en el apoyo de dichos esfuerzos por el hecho de que existen beneficios sociales y económicos, en un sentido más amplio, que pueden resultar más amplios resultantes del empoderamiento de las mujeres. Los gobiernos pueden fortalecer el marco de políticas de apoyo para las empresas mediante cambios en las políticas de educación, de empleo y sociales. Estas medidas ayudan a las empresas a cambiar las prácticas empresariales en sus propios contextos. Por ejemplo, Dinamarca ha sido pionera en la política de “flexiguridad” de empleo, diseñada para ofrecer un equilibrio entre flexibilidad y seguridad a través de la capacitación laboral, así como de medidas de seguridad social y de empleo (OCDE, 2011e). Las políticas relacionadas con la educación, la formación y el aprendizaje son también importantes, ya que pueden aumentar aún más la reserva de talento femenino. Un ejemplo es la iniciativa de Goldman Sachs, “10.000 Mujeres”, cuyo objetivo es proporcionar a empresarias en desventaja, formación comercial y de gestión dirigida a mercados en desarrollo y emergentes.

Es muy difícil influir en las prácticas empresariales formales y, particularmente, en las informales.

Sin embargo, los gobiernos pueden jugar un papel en abordar las barreras culturales y los estereotipos de la mujer en la sociedad y los negocios mediante la colaboración con las empresas, las organizaciones no gubernamentales, la academia y los medios de comunicación en campañas de sensibilización. Tales esfuerzos pueden incluir informes o índices con métricas sobre las mujeres en los negocios que podrían, a su vez, ayudar tanto a dar a conocer como a medir el progreso dentro y entre los países. Iniciativas similares podrían difundir a través de los medios de comunicación, las escuelas y las comunidades, perfiles de empresarias exitosas, ayudando a cambiar la percepción del público y a crear modelos de referencia para las jóvenes. Además, y siguiendo la orientación de *Catalyst Awards* en Estados Unidos, los gobiernos pueden apoyar incen-

tivos para las mujeres en las empresas en campos tradicionalmente dominados por los hombres, como la ciencia y la tecnología, y/o para las empresas con políticas de promoción de la mujer.

Recuadro 14.1. Un conjunto de herramientas para el avance de las mujeres en los negocios

El Comité Consultor de Negocios e Industria (BIAC) de la OCDE y de la Cámara Franco Norteamericana de Comercio organizaron conjuntamente un taller en la OCDE en febrero de 2012 para abordar el argumento comercial a favor de aumentar el empoderamiento económico femenino. El informe resultante incluye un conjunto de herramientas para el avance de las mujeres en los negocios que está basado en las mejores prácticas recogidas de sus empresas asociadas (BIAC / OCDE / AmCham, 2012). Los elementos clave de dicho conjunto son:

1. *Marcar la pauta: liderazgo y compromiso de la alta dirección.* La evidencia de la práctica demuestra que el compromiso de la parte superior del liderazgo corporativo es fundamental, pero también se necesita la acción y el apoyo en todos los niveles de la administración.

2. *El género como componente fundamental de la estrategia empresarial: medición y asignación de responsabilidades.* Deben integrarse la diversidad y la inclusión en la estrategia empresarial mediante objetivos claros y medibles. El seguimiento de los indicadores clave de desempeño ayuda a monitorear responsabilidades y destacar avances.

3. *Proveer un marco propicio: los recursos humanos y las políticas operativas.* Los procesos de reclutamiento y desarrollo deben ser continuamente evaluados y ajustados, según sea necesario, para evitar sesgos sutiles contra las mujeres. Esto incluye las políticas de remuneración y de promoción.

4. *Proveer un sistema de apoyo sólido y relevante para mujeres ejecutivas.* Educación, capacitación en liderazgo y desarrollo de habilidades en áreas tales como ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) son importantes para el desarrollo del talento ejecutivo femenino.

5. *Cambiar la mentalidad y la cultura de la organización: la gestión del cambio y la comunicación.* Percepciones y estereotipos relacionados a los roles de hombres y mujeres pueden crear obstáculos dentro de la cultura corporativa. Programas de comunicación efectivos son necesarios para cambiar los prejuicios culturales.

6. *Abarcar un contexto social más amplio.* Las tradiciones culturales y sociales pueden crear barreras al empoderamiento de las mujeres. Las empresas pueden apoyar políticas, dentro y fuera de sus empresas, para ayudar a solucionar problemas.

Además de las empresas, el gobierno puede ofrecerse como modelo de referencia para guiar el proceso de ampliación del papel de la mujer en los niveles altos del sector público, los organismos semipúblicos y las empresas que pertenecen total o parcialmente al Estado. Pueden tomar medidas a nivel nacional, regional, o local, mediante el establecimiento de directorios, centros y otras iniciativas (Capítulo 16).

Muchos gobiernos apoyan activamente a empresas de todos los tamaños dirigidas por mujeres. También deberían apoyar el desarrollo de redes de empresarias dentro de las comunidades locales. De esta manera podrían aprovechar más la reserva de talento de empresarias y ayudar a las empresas a identificar candidatas experimentadas para puestos de alta dirección o directorios. La Comisión Europea ha creado una *Red de Mentores para Mujeres Empresarias*, que se ha puesto en marcha en países de toda Europa.

Finalmente, Bloom et al. (2009) encuentran que las empresas mejor gestionadas utilizan prácticas laborales más favorables a la familia. Comparadas con otras empresas, las empresas familiares suelen ser mal gestionadas, incluso las multinacionales (Bloom et al., 2011). Así es que los gobiernos pueden tomar medidas para eliminar distorsiones que afectan a empresas familiares, tales como los beneficios fiscales en materia de impuestos de sucesión, y el fomento de la competencia del mercado de productos, para ayudar a reducir el número de empresas mal gestionadas.

Mensajes clave de políticas

- Abordar las barreras culturales y los estereotipos relacionados con el papel de la mujer en la sociedad y en los negocios. Las campañas de sensibilización y los modelos de referencia son importantes. Los datos y las estadísticas pueden ser herramientas útiles para medir los progresos.
- Fomentar una reserva más amplia de talento femenino mediante la identificación de empresarias y líderes femeninas fuera del sector comercial que pueden ser firmes candidatas para puestos de dirección en el mundo corporativo.
- Fomentar las buenas prácticas de gestión, tales como hacer que los gerentes tengan responsabilidad (en materia de género). Dichas prácticas apoyan el equilibrio de género y hacen que las iniciativas de género puedan convertirse en una parte integral de la toma de decisiones de las empresas.

PARTE III

Capítulo 15

Mujeres en los directorios corporativos

Principales conclusiones

- Las mujeres siguen subrepresentadas en los altos puestos corporativos. En 2009, las mujeres ocupaban en promedio solo el 10% de los cargos en los directorios de las sociedades con presencia en la bolsa de 35 países.
- Una mayor proporción de mujeres en los directorios podría influir positivamente en el gobierno corporativo de las empresas de desempeño deficiente, aunque no hay pruebas concluyentes de que, por lo general, aumente el rendimiento empresarial.
- A fin de tener en cuenta las circunstancias específicas de cada empresa y cada país, muchos países han actualizado voluntariamente medidas para fomentar la participación de las mujeres en los directorios.

El tema de la diversidad en los directorios de las sociedades presentes en la Bolsa de valores ha ganado una considerable atención en el debate de género en los últimos años. Mejorar el equilibrio de género en el rango superior de las empresas se ve como una manera de fomentar una más amplia igualdad de género dentro de las empresas (ver Recuadro 15.1). Sin embargo, existe un debate considerable sobre si la mejor manera para que las políticas logren sus objetivos es mediante la promoción de códigos de autorregulación en materia de gobierno corporativo o la imposición de cuotas de directorio por ley. Al mismo tiempo, también hay una gran cantidad de iniciativas voluntarias o provenientes del sector privado, involucrando accionistas o grupos de inversionistas, directores generales, universidades, empresas, empresas de reclutamiento, institutos de directores, y otras partes interesadas que buscan tanto ampliar el grupo de candidatas calificadas y crear incentivos, como utilizar la presión de grupo para que las empresas tengan un proceso de nombramiento de directores más formal y transparente que favorezca la diversidad.

Recuadro 15.1. El efecto de los directorios con diversidad de género sobre el gobierno y el desempeño corporativo

Los efectos de la diversidad de género en los directorios pueden ser considerados en términos de su impacto sobre el gobierno de las empresas y el rendimiento. De acuerdo con los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE (OCDE, 2004a), el gobierno corporativo es un conjunto de relaciones entre la dirección de una empresa, su directorio, sus accionistas y otras partes interesadas. El directorio de una empresa encarga a los accionistas tareas clave, como la dirección de la estrategia corporativa, el control de gestión del rendimiento, lograr un retorno adecuado para los accionistas, así como trabajar para evitar los conflictos de intereses y equilibrar las exigencias concomitantes que hay en una corporación.

Gobierno corporativo. Los directorios con mayor diversidad de género pueden contribuir a un mejor gobierno corporativo por una multitud de razones. Un directorio heterogéneo puede vigilar más intensamente el comportamiento ejecutivo (Adams y Funk, 2009; Nielsen y Huse, 2010). Dado que las mujeres son, por lo general, poco representadas en las llamadas “redes de Old Boys” (es decir, “redes de favoritismo”), la presencia de más directores mujeres podría traer miradas más independientes en la sala de directorio y reforzar su función de vigilancia (Rhode y Packel, 2010). Por otra parte, directorios con más diversidad de género tienden a tener una mayor variedad de orígenes, experiencias, perspectivas y habilidades para resolver problemas. Todo esto puede ser transmitido a los altos directivos y, potencialmente, mejorar el gobierno corporativo de la empresa (Tejersen et al., 2009). Carter et al. (2003) y Adams y Ferreira (2009) sugieren que los directorios con

Recuadro 15.1. El efecto de los directorios con diversidad de género sobre el gobierno y el desempeño corporativo (cont.)

más diversidad son más propensos a pedir explicaciones de sus directores generales (CEOs) en el caso de una caída en el precio de las acciones y promover una mejor asistencia a las reuniones del directorio, mientras Bianco et al. (2011) encuentran que los directorios se reúnen con más frecuencia cuando hay directores independientes, en vez de directores con afiliación familiar, involucrados. McKinsey and Company (2010) encuentra que las mujeres son más propensas que los hombres a utilizar habilidades de liderazgo, tales como el desarrollo de los empleados, las recompensas, los modelos de referencia, la inspiración y la toma de decisiones participativa. Brown et al. (2002) sugieren que cuando hay más mujeres en los directorios hay un examen más minucioso de la gestión de conflictos de interés.

El argumento económico para incorporar más mujeres a los directorios se basa en la idea de que las empresas que no seleccionan a los candidatos más competentes para sus directorios perjudican su desempeño financiero. Catalyst (2008) y McKinsey and Company (2007, 2010) afirman que las empresas con mejores resultados tienden a tener más mujeres en sus directorios de administración. Sin embargo, esto no prueba la causalidad: no se puede decir que los directorios con más diversidad de género, necesariamente generen un mejor desempeño de la empresa (Tejersen et al., 2009; Coles et al., 2008; Linck et al., 2008). Es muy posible que las empresas con mejor desempeño sean más propensas a buscar mujeres o, si las mujeres son bienes escasos, tengan la oportunidad de trabajar en las empresas de mayor desempeño (Farrell y Hersch, 2005). Por otra parte, los efectos de los directorios más equilibrados pueden variar entre las empresas: mientras algunos se benefician de una mayor diversidad, puede ser que otros no (Adams y Ferreira, 2009).

Tomando una muestra de empresas *Fortune* 1000 y controlando características diferentes –incluyendo el tamaño de la empresa y del directorio, la industria, la proporción de directores internos y otros– Carter et al. (2003) encontraron una relación positiva entre la presencia de mujeres en los directorios y la Q de Tobin (es decir, la relación entre el valor de mercado de una empresa dividido por el coste de reposición de sus activos). La relación positiva entre la presencia de directoras y el retorno sobre el capital (ROE por sus siglas en inglés) se confirma por Lückerath-Rovers (2011) en sus estudios de las empresas holandesas. Smith et al. (2006) también documentan los efectos beneficiosos sobre diversos indicadores de desempeño empresarial. Otros estudios por país han encontrado reacciones positivas en las bolsas de valores al nombramiento de mujeres (Campbell y Mínguez Vera, 2009; Ding y Charoenwong, 2004) y una mayor volatilidad en las tasas de retorno (*rate of return*) de las empresas con menor proporción de mujeres directoras (Adams y Ferreira, 2004). Sin embargo, probablemente hay al menos la misma cantidad de estudios que no encuentran relación –o una relación negativa– entre la presencia de mujeres en el directorio y el desempeño financiero

Recuadro 15.1. El efecto de los directorios con diversidad de género sobre el gobierno y el desempeño corporativo (cont.)

(Ahern y Dittmar, 2010; Bohren y Ström, 2005; Rose, 2007; Lee y James, 2007; Marinova et al., 2010; Randøy et al., 2006).

La ambigüedad de la evidencia empírica puede explicarse en parte por las diferencias en el diseño del estudio y el tipo de datos utilizados, por ejemplo, diferentes entornos nacionales o institucionales; muestras (tipo de empresas o períodos de estudio); definiciones de diversidad de género (proporción o presencia de directoras); medidas contables o de mercado sobre el rendimiento; y metodologías. Hay mucho margen para mejorar el análisis a través de una mayor sensibilidad a las posibles influencias del contexto institucional, de la heterogeneidad no observable, de la causalidad inversa, y de otros factores que pueden influir en el rendimiento de la empresa y las características de los directores (Ahern y Dittmar, 2010; Grosvold y Brammer, 2011).

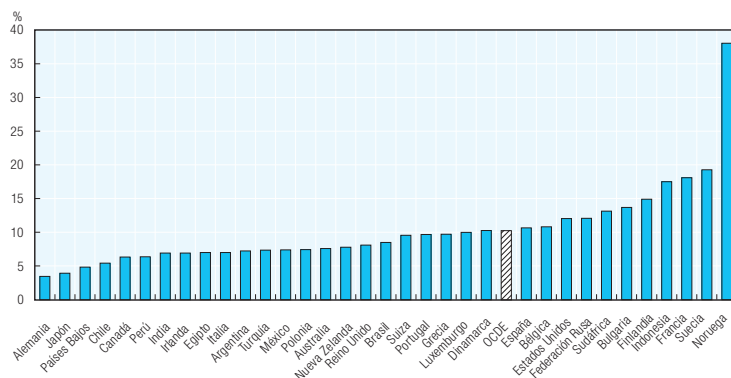
Mujeres en los directorios, cifras actuales

En general, las mujeres juegan un papel más importante en la sala de directorio hoy en día que en el pasado. En 2010, una encuesta sobre la cantidad de directoras en empresas Fortune 500, “Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Members” (Catalyst, 2010), informó que las mujeres ocupaban el 16,1% de los puestos en directorios, frente a un 9,6% en 1995. Sin embargo, a pesar de este incremento, el cambio ha sido lento y las mujeres siguen siendo una minoría. Algunos países, sin embargo, están haciéndolo mejor que otros. Una revisión de los directorios de las sociedades con presencia bursátil en 35 países, para los cuales están disponibles los datos de una sola fuente revela que, en 2009, la proporción de mujeres fue mayor en Noruega en cerca de un 40% de sociedades cotizadas, impulsada por la introducción de leyes de cuotas en 2006 (Gráfico 15.1). En Suecia, Finlandia, Francia, e Indonesia, la proporción de mujeres en los directorios de sociedades cotizantes se situaba entre el 15% y el 20%, mientras que en Alemania, Japón y los Países Bajos, fue inferior al 5%. Según datos de la Comisión Europea, la proporción de mujeres en los directorios de las mayores empresas cotizantes fue de entre 22 y 27% en Finlandia, Francia y Suecia, mientras que en Alemania fue del 16% y en los Países Bajos fue del 19% (Comisión Europea, 2012A).

Los resultados de una encuesta de la OCDE de 2012 sobre directorios (de sociedades listadas) con equilibrio de género sugieren que en algunos países existe un porcentaje significativo de empresas que no cuentan con ninguna mujer

Gráfico 15.1. Noruega tiene la mayor proporción de mujeres en los directorios de las sociedades cotizantes

La proporción de mujeres en los consejos de las sociedades cotizantes por país, 2009



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en el orden de la proporción de mujeres en los consejos. El tamaño mínimo de la muestra es de 200 observaciones. Los resultados para Austria, la República Checa, Estonia, Hungría, Islandia, la República Eslovaca y Eslovenia fueron retirados debido a los tamaños de muestra pequeños.

Fuente: Tabulaciones del Secretariado de la OCDE sobre la base de datos de ORBIS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676260>

en sus directorios. En 2010, por ejemplo, el 90% de las empresas cotizantes más líquidas en Chile no tenían ninguna mujer en sus directorios, mientras que la cifra fue del 57% en Nueva Zelanda en ese año, y 41,9% para Canadá en 2009.

Las mujeres son aún más subrepresentadas entre los directores ejecutivos que se sientan en los directorios de las empresas cotizantes. Adams y Kirchmaier (2012) analizaron la composición de los directorios de las empresas cotizantes en 21 países de la OCDE y la India. En el año 2010, encontraron que las mujeres representaban en promedio el 11% de los directores no ejecutivos, pero solo el 5% de los directores ejecutivos en los directorios de administración.

Ejemplos de iniciativas de políticas: ¿Por qué la presión para equilibrio de género en los directorios?

Códigos de Gobierno Corporativo y otras medidas blandas

Códigos de Buen Gobierno Corporativo (CGC, por sus siglas en inglés) son medidas de autorregulación que se usan cada vez más para promover el equilibrio de género en los directorios de las empresas. Suelen aplicarse los CGC a las sociedades listadas, y se basan en la presión de grupo para influir en las empresas desde dentro; y la presión de las partes interesadas, tales como los

accionistas y los medios, desde fuera (Comisión Europea, 2010). El incumplimiento no suele resultar en una sanción, sino que requiere una explicación. Se considera que las referencias al género en los CGC –en países como Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Países Bajos, Polonia, España, Suecia y el Reino Unido– tiene cierta influencia en la composición de los directorios de sociedades cotizadas. Sin embargo, la situación difiere entre países. En Finlandia, por ejemplo, donde existe la obligación de “cumplir o explicar” su cumplimiento con el código, el porcentaje de empresas cotizantes con mujeres en los directorios subió del 51% en 2008 al 74% en 2010 (Finlandia Central Cámara de Comercio, 2010).

El alcance de las recomendaciones CGC varía. En Finlandia, se requiere que hombres y mujeres estén representados en el directorio. El código en los Países Bajos estableció que “el directorio tendrá por objetivo una composición diversa en términos de factores tales como el género y la edad”; en 2011, el CGC se complementó con una enmienda del Código Civil para agregar una obligación, por parte de las grandes empresas, de esforzarse por alcanzar “una composición bien equilibrada del directorio y del consejo de vigilancia”, en los cuales el 30% deben ser mujeres (Código de Gobierno Corporativo Comité de Seguimiento/*Corporate Governance Code Monitoring Committee*, 2010). En Suecia, el CGC establece que “la empresa debe esforzarse para la distribución equitativa de ambos géneros en el directorio”.

Desde enero de 2011, el CGC del Australian Stock Exchange requiere que las empresas establezcan objetivos evaluables para aumentar la representación de mujeres en los directorios, entre los ejecutivos y en toda la organización. También tienen la obligación de abordar la igualdad de remuneración, y de informar públicamente sobre su rendimiento bajo la política de “cumplir o dar explicaciones”. Estos cambios provocaron una variación inmediata en los directorios. El porcentaje de mujeres en los directorios fue del 8,3% en julio de 2010, del 10,9% en marzo de 2011 y del 13,8% en enero de 2012. En febrero de 2012, las mujeres representaban el 33% de todos los nombramientos de directorio (BIAC / OCDE / AmCham, 2012, p. 11).

Se obtuvieron resultados similares en el Reino Unido después de que *The Davies Report*, un informe auspiciado por el gobierno y difundido a principios de 2011, exigiera que los presidentes de las 350 mejores empresas del Reino Unido (conocido como el FTSE 350) establecieran el porcentaje de mujeres que aspiran a tener en sus directorios en 2013 y 2015. Se les pidió que los directorios FTSE 100 aspiren a un mínimo del 25% de representación femenina para

2015. Los directores generales (CEOs) también están obligados a revisar las metas para el porcentaje de mujeres en los comités ejecutivos en 2013 y 2015. Un informe de progreso, en marzo de 2012, mostró el aumento anual más grande de la historia en el porcentaje de mujeres en los directorios. En el FTSE 100, las mujeres representaban el 15,6% de todos los cargos en marzo de 2012, frente al 12,5% del año anterior. También se informó que si se mantiene la inercia, se lograría un récord del 26,7% de mujeres directores en empresas del FTSE 100 en 2015 (Lord Davies of Abersoch, 2012).

Alternativas regulatorias similares al CGC son los requisitos de divulgación, tales como los recientemente adoptados en Estados Unidos. El SEC (*Securities and Exchange Commission*) en EEUU exige ahora a las empresas revelar cuándo y cómo el comité de nominaciones “considera la diversidad en la selección de los postulantes” a los directorios (GMI, 2011). En Austria, las empresas deben publicar todas las medidas adoptadas para promover a las mujeres a los directorios de administración y, en Canadá, la provincia de Québec exige la paridad de género como un requisito legal en los directorios de sus empresas de la Corona (*Crown corporations*) (BIS, 2011).

Dinamarca anunció una serie de enmiendas legislativas en mayo de 2012 para establecer un equilibrio entre la necesidad de un progreso real en el aumento de la proporción de mujeres en los directorios y la flexibilidad para las empresas. En primer lugar, las 1.100 empresas más grandes están obligadas a establecer un objetivo, que tiene que ser realista y ambicioso, para la proporción del género menos representado en el directorio. En segundo lugar, estas empresas deben contar con una política –que debe ser presentada en el informe anual de la empresa– para aumentar la proporción del sexo menos representado en las gerencias de las empresas. En tercer lugar, las empresas deben informar sobre el estado de cumplimiento de la meta establecida en el informe anual, y explicar, si corresponde, por qué no lograron alcanzar el objetivo fijado. Las multas pueden aplicarse a las empresas que no informen (http://miliki.dk/fileadmin/ligestilling/PDF/PHplan/Facts_The_Danish_model_on_women_in_management.doc.pdf).

Cuotas legales obligatorias

Se han introducido las cuotas legales obligatorias en algunos países. Hasta el momento, este asunto ha recibido mayor atención en Europa, donde se han establecido cuotas por género para los directorios de empresas listadas en Bél-

gica, Francia, Islandia, Italia, Países Bajos, Noruega y España (Anexo III.A4). La Comisión Europea examinará los progresos realizados en la representación de las mujeres a nivel directivo y ha puesto en marcha una consulta pública que ayudará a evaluar los efectos de las posibles medidas en la UE (incluso la legislación) y el compromiso de los países para corregir el desequilibrio de género en los directorios (Gómez Ansón, 2012).

Después que Noruega presentó una ley en 2006 que establecía que las mujeres debían constituir el 40% de los directorios de administración de las empresas que cotizaran en bolsa, el aumento de la proporción de mujeres en los directorios fue muy marcado: del 9% en 2003 al 40%, cinco años después. Sin embargo, este rápido aumento fue apoyado por un entorno de políticas receptivo a nivel nacional, en un país que contaba con la segunda tasa de empleo femenino más alta de la OCDE (OCDE, 2011f), y por un conjunto integral de políticas de conciliación vida-trabajo.

Existen sanciones severas en caso de incumplimiento con la cuota en Noruega: las empresas que no cumplan con el objetivo pueden ser eliminadas de la bolsa (*de-listed*). En España, en cambio, la Ley de Igualdad no especifica una sanción en caso de incumplimiento, y mientras que la proporción de mujeres en los directorios de las empresas cotizantes más grandes en España aumentó del 5% en 2006 a casi el 10% en 2009, el progreso no ha sido tan pronunciado como en Noruega (Comisión Europea, 2010).

La experiencia noruega muestra que las cuotas legales pueden ser eficaces en la promoción del equilibrio de género a nivel directivo, a pesar de que las consecuencias económicas todavía no son claras. Puede ser que un período de unos pocos años no sea suficiente para juzgar los efectos de la ley, especialmente porque se introdujo solo dos años antes de la crisis financiera. Por otra parte, la experiencia noruega muestra que la introducción de leyes de cuotas puede afectar a los miembros del directorio, pero no cambia inmediatamente el número de mujeres en puestos de alta dirección. Las fugas no se contienen tan fácilmente (Capítulo 14). La ley también tuvo algunas consecuencias no deseadas: algunas empresas cambiaron su estatus legal con el objetivo de prevenir o decidir no cumplir con la nueva legislación (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf).

Como se mencionó en el informe BIAC (BIAC / OCDE / AmCham, 2012), una consecuencia positiva de las cuotas es la dinámica de debate público que han

fomentado en materia de diversidad, incluso más allá del género. La tendencia italiana hacia una cuota establecida por ley, por ejemplo, creó un debate activo en todo el mundo de los negocios. Incluso la mera expectativa de la posible introducción de cuotas puede ser un incentivo convincente para impulsar el cambio. Las cifras en Francia atestiguan esto. Antes de la promulgación definitiva de la ley en Francia, el porcentaje de mujeres en los directorios aumentó del 8,4% en marzo de 2009, al 12,7% en marzo de 2011 y al 16,0% en enero de 2012.

Equilibrio de género en los directorios del futuro

Los argumentos generales para más mujeres en los directorios parecen ser evidentes – una reserva de talento más grande, una mayor representación de las diversas experiencias y competencias, una mejor comprensión de las necesidades del consumidor, etc. Sin embargo, el equilibrio de género sigue siendo débil en las salas de directorio. Mirando hacia el futuro, hay múltiples herramientas para ayudar a corregir el desequilibrio y fomentar una mayor diversidad en las salas de directorio.

La fijación de objetivos públicos es una de ellas, mientras que otra manera de avanzar es trabajar a través de CGC, nuevos o ya existentes, que abordan cada vez más la diversidad entre directores. El cumplimiento de los códigos suele ser un requisito para ser una empresa que cotiza en bolsa. Por otra parte, la exigencia de “cumplir o explicar” de los códigos voluntarios hace posible acomodar tanto las necesidades específicas por empresa, incluyendo el tamaño y la composición del directorio, como las diferencias nacionales en cuanto a la disposición de la reserva de talento de directoras.

Hasta que la investigación sea concluyente, las medidas propuestas para establecer cuotas por género en los directorios deben ser cuidadosamente evaluadas. Los países que han introducido cuotas obligatorias también deben evaluar la eficacia de la legislación. Por otra parte, si un país introduce cuotas, podría hacerlo como medida temporal, y ser parte de planes más amplios para mejorar la participación femenina en la actividad económica, a fin de evitar consecuencias distorsionantes. Instrumentos complementarios aptos para reducir los obstáculos reconocidos en una trayectoria profesional determinada podrían incluir: flexibilidad en las condiciones de trabajo; medidas para favorecer la conciliación vida familiar-trabajo; y, más específicamente, nombramiento en el directorio.

Mensajes clave de políticas

- Evaluar cómo los códigos de gobierno corporativo pueden mejorar eficazmente el equilibrio de género en los directorios. Si se introducen cuotas, deberían complementarse con otras medidas.
- Asegurarse de que existen condiciones que apoyan el desempeño efectivo de las mujeres en los directorios y ampliar el grupo de candidatos cualificados.
- Si se introducen cuotas, deberán estar precedidas de una evaluación completa del impacto de la regulación económica, cuidadosamente monitoreada y revisada.

PARTE III

Capítulo 16

Brechas de género en el sector público

Principales Conclusiones

- Los gobiernos están tomando medidas para asegurar la igualdad de oportunidades para sus empleadas y empleados. La evidencia preliminar sugiere que los países que han implementado medidas proactivas para garantizar la igualdad de oportunidades y el equilibrio de género están haciendo avances en el cierre de brechas de representación de género en el sector público.
- Sin embargo, los desequilibrios de género se mantienen en los parlamentos, los sistemas judiciales, la rama ejecutiva del gobierno, y el servicio público de alto nivel. Las mujeres están bien representadas en el empleo público, pero están sobrerrepresentados en el empleo contractual, en las categorías más bajas del trabajo, y en el trabajo a tiempo parcial. Como consecuencia de ello, a menudo ganan menos que sus colegas masculinos.

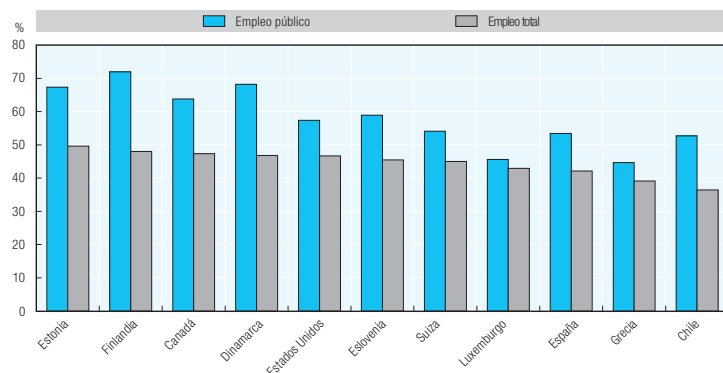
En las últimas décadas, los gobiernos de países de la OCDE han trabajado para establecer marcos de empleo en el sector público que garanticen eficiencia, productividad y eficacia, así como valores fundamentales, tales como el mérito y la transparencia, para mantener la confianza del público (OCDE, 2008b). En efecto, existe un creciente reconocimiento entre los responsables de elaborar políticas que las medidas sobre diversidad, que incluyen la representación de género, contribuirán a: i) la creación de un sector público justo y representativo de los ciudadanos a los que sirve; ii) mejorar la calidad de las políticas y servicios públicos a través de una mejor comprensión de las necesidades de los ciudadanos; iii) hacer un mejor uso de la reserva de talento, y iv) el aumento de la movilidad social (OCDE, 2011g). Al mismo tiempo, y en el contexto de fuertes restricciones fiscales, los gobiernos tratan de seguir ofreciendo servicios de alta calidad con menos recursos. En una época de sociedades basadas en el conocimiento, atraer a mujeres y hombres de talento al sector público, como este informe ha argumentado, se convierte en una cuestión de competitividad (WEF, 2011). También es una cuestión de responsabilidad social y credibilidad pública.

En 2008, las mujeres representaban el 58% de la fuerza laboral del sector público total (Gráfico 16.1) y el sector público, el 20% del empleo total (Capítulo 11). En general, el sector público ofrece condiciones de empleo atractivas, como diversas opciones de trayectorias y carreras laborales, trabajos relativamente estables, horarios flexibles de trabajo, y buenos salarios con bonos de beneficios. Un estudio encargado por la *Iniciativa de Género* (Anghel et al., 2011) de la OCDE encontró que para puestos de trabajo de características similares, los salarios femeninos en los sectores públicos de una serie de países OCDE (por ejemplo, Francia y Estados Unidos) tendían a ser similares o superiores a los del sector privado (Capítulo 11), por lo menos en la fase inicial y los puestos medios de gestión, donde las mujeres están bien representadas.

La segregación horizontal salarial y las brechas de género ocupacionales también tienden a ser más bajas en el sector público (OCDE, 2009a; Anghel et al., 2011). En Austria, por ejemplo, la brecha salarial de género estimada en los ingresos medios era del 16% en el año 2011 en la administración pública federal, en comparación con el 21% en todo el mercado laboral (Gobierno de Austria, 2011). Muchos gobiernos OCDE también están tomando medidas para crear lugares de trabajo favorables a la familia, con servicios de cuidado infantil, vacaciones, licencias y normas en materia de horas (y horarios) de trabajo (*working time support*) que son, en general, superior a disposiciones similares en

Gráfico 16.1. Las mujeres constituyen una parte importante del empleo en el sector público

Porcentaje de mujeres en el empleo total y en el empleo en el sector público, 2008



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden descendente de la proporción de mujeres en el empleo total. La fuerza de trabajo total del sector público incluye a los gobiernos nacionales, regionales y locales, y las unidades institucionales controladas por el gobierno como las empresas públicas. Los datos de Canadá incluyen los niveles de gobierno federal / provincial / municipal. Fuente: ILO (2012), "LABORSTA Database", Departamento de Estadística ILO, disponible en www.laborsta.ilo.org.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676279>

el sector privado en países como Austria, Francia y Suiza (OCDE, 2011h). Estos acuerdos ayudan a atraer mujeres al empleo en el sector público (Anghel et al., 2011).

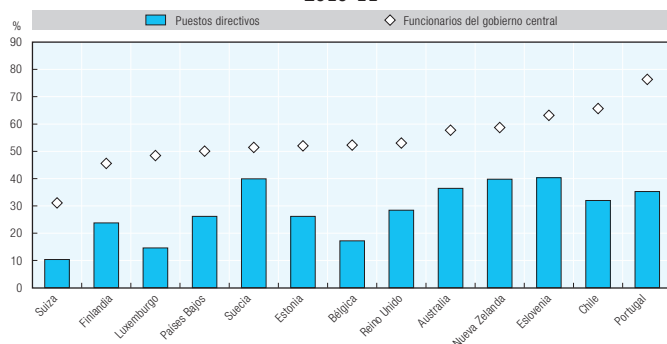
Las mujeres son minoría en los niveles superiores del sector público

Como muestra el Gráfico 16.2, las mujeres son significativamente subrepresentadas en los puestos de liderazgo del sector público. Los obstáculos a la entrada de mujeres a los puestos altos en el sector público incluyen oportunidades limitadas para las mujeres de conciliar las responsabilidades del liderazgo y las horas de trabajo con la vida familiar (Comisión Europea, 2012b; OCDE, 2009a).

También hay una tendencia a que las mujeres ocupen altos cargos en ministerios sin funciones económicas o estratégicas clave. Dentro de la Unión Europea, las mujeres ocupan el 33% de los puestos más altos en los ministerios socioculturales, pero solo el 22% en los ministerios que tienen funciones estratégicas y económicas importantes. En 2008, de las 1.022 carteras ministeriales ocupadas por mujeres, solo seis eran carteras de defensa (IUP, 2008). La evidencia también sugiere que las mujeres están insuficientemente representadas en los principales cargos públicos de amplia responsabilidad: por ejemplo, Guégot

Gráfico 16.2. Las fugas en el gobierno: Subrepresentación de mujeres en puestos directivos de la administración pública central

Porcentaje de mujeres en los puestos directivos y entre los empleados del gobierno central, 2010-11



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la proporción de mujeres que son empleadas del gobierno central. Los datos correspondientes a Estonia incluyen a funcionarios de los servicios especiales (policía, militares y jueces). "Administración pública central" se define como aquellas ramas del sector público que no son legislativas, judiciales o militares, y donde el empleo se basa generalmente en oposiciones.

Fuente: OCDE (2011), "Survey on Gender in Public Employment"; datos de 2011 para Bélgica, Luxemburgo, Nueva Zelanda y Suecia; todos los otros datos de 2010.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676298>

(2011) muestra que en Francia, 17 de los 155 embajadores y 19 de los 192 prefectos eran mujeres en 2008.

En los ministerios y organismos federales, las mujeres tienen más probabilidades de dirigir el departamento de recursos humanos o el de comunicación que el departamento de presupuesto o el de tecnología de la información. En muchos países de la OCDE, las mujeres están sobrerrepresentadas en los niveles más bajos de servicio civil (OCDE, 2011h) y en áreas "feminizadas" como el cuidado familiar, la educación y la salud (OCDE, 2011i). Por el contrario, están poco representadas en otras áreas, tales como policía, justicia, interior y asuntos económicos. En 13 países de la OCDE, la proporción de personal femenino de la policía varió de 3 a 26% en 2009 (ONUDD, 2010), mientras que en toda la OCDE, entre el 55% y el 77% de los docentes y personal académico eran mujeres (OCDE, 2011j).

Un hallazgo adicional relacionado con el salario surge de algunos países (por ejemplo, Francia, Canadá, el Reino Unido y los Estados Unidos). Se sugiere que la creciente "feminización" de algunas profesiones del sector público (por ejemplo, médicos) o de subsectores enteros (salud, educación) puede provocar un menor crecimiento de los salarios en las llamadas «profesiones de cuello

rosa”, como por ejemplo, entre los médicos de países postsoviéticos (Connolly y Holdcroft, 2009; Guégot, 2011; Lo Sasso et al., 2011; Ross, 2003).

Al igual que en el sector privado, las mujeres también tienen más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial en el sector público (OCDE, 2011h). Sin embargo, trabajar a tiempo parcial a largo plazo tiende a afectar negativamente en sus oportunidades de desarrollo profesional, ya que limita su capacidad para desarrollar habilidades de liderazgo y asumir puestos de trabajo con altos niveles de responsabilidad. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial tienden a ser menos ampliamente representadas en los puestos de gestión, como sugiere la evidencia de Austria, Alemania y Suiza.

Por otra parte, en la administración pública de algunos países (por ejemplo, Australia, Austria y Alemania), las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en el empleo contractual, donde la seguridad laboral, los salarios netos y las pensiones son limitados (Campbell y Mínguez-Vera, 2009; Gobierno de Alemania, 2010). En Austria, por ejemplo, las mujeres representaban el 40,3% del total del personal de la administración pública federal en 2010, pero eran el 60,3% de los empleados contractuales y solo el 26,1% de los funcionarios públicos (Gobierno de Austria, 2011). En cierta medida, estas diferencias están relacionadas con la sobrerrepresentación de las mujeres en las categorías laborales más bajas y medias, donde hay tradicionalmente porcentajes más altos de empleo basado en contratos.

Con frecuencia, las diferencias salariales persisten en el sector público. Las causas principales son la elección de carrera y patrones profesionales (que conducen a la segregación horizontal y vertical), y el uso mayor de las licencias relacionadas a los hijos y del trabajo a tiempo parcial (Gobierno de Austria de 2011; Gobierno de Alemania de 2010; Gobierno de Nueva Zelanda, 2010; OCDE, 2011h).

La clasificación de trabajo y los planes de pago generalmente ofrecen ventajas en comparación con los acuerdos salariales individuales en el sector privado; sin embargo, parecen insuficientes para superar las diferencias salariales (Gobierno de Suiza, 2009; Guégot, 2011; OCDE, 2011g y 2012b). En Nueva Zelanda, por ejemplo, aunque la brecha salarial de género en el sector público se redujo del 16,4% en 2005 al 14,4% en 2010, las mujeres en general todavía ganaron cerca de USD 10.000 menos al año que los hombres (Gobierno de Nueva Zelanda, 2010). La evidencia de algunos países de la OCDE también sugiere que, en el sector público, las brechas salariales de género tienden a ser más altas en los grupos ocupacionales de los niveles más altos (Guégot, 2011).

Recuadro 16.1. Datos: Las mujeres en el sector público

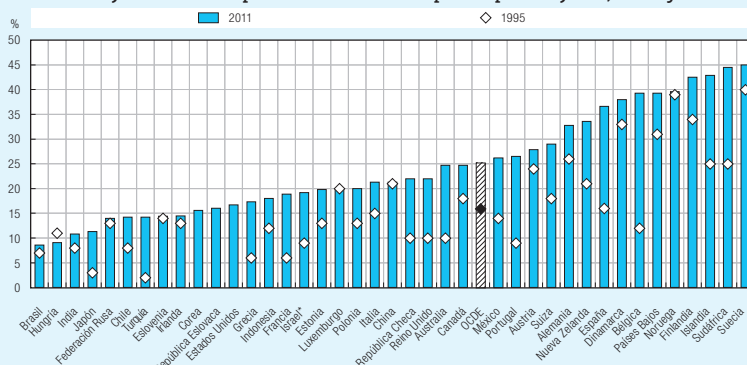
Las mujeres en el Poder Judicial. A lo largo del planeta, la participación de las mujeres en las facultades de derecho es igual a la de los hombres. Sin embargo, las mujeres aún no están igualmente representadas en los más altos niveles de los sistemas jurídicos. Los tribunales deberían constituir un buen ejemplo de responsabilidad en materia de igualdad de género, pero las mujeres son, en promedio, solo el 27% de los jueces en todo el mundo (UN Women, 2011). La proporción de mujeres cae aún más para puestos de alta responsabilidad. Por ejemplo, en la Unión Europea, el 33% de los jueces del Tribunal Supremo y solo dos de los 18 presidentes de los tribunales administrativos son mujeres (Comisión Europea, 2011). La evidencia confirma que la presencia de mujeres juristas es vital para asegurar la implementación y el mantenimiento de los derechos de género (UN Women, 2011). Los tribunales que operan sin discriminación de género u otras formas de prácticas discriminatorias pueden ser poderosos agentes impulsores del cambio social. Juezas pueden crear ambientes más justos y favorables para las mujeres y contrarrestar los obstáculos sociales e institucionales en el sistema de justicia que niegan a las mujeres el acceso a reparación legal. Un estudio norteamericano, por ejemplo, demuestra que las juezas son 11% más propensas a fallar a favor del demandante en casos de discriminación laboral (UN Women, 2011).

Mujeres en el Parlamento. Más cooperación entre parlamentarias provenientes de todos los partidos políticos en “bancadas femeninas” podría ser una manera importante de avanzar en la legislación sobre la igualdad de género y en la supervisión de su aplicación (IUP, 2008). La siguiente figura muestra que, en general, la proporción de parlamentarias (unicameral o de la cámara baja) se ha incrementado en la mayoría de países de la OCDE. Con el 40% o más, las mayores proporciones de parlamentarias (MPs) en 2011 fueron en Islandia, Noruega, Suecia, Finlandia y Sudáfrica. Las más bajas, menores del 10%, fueron en Brasil y Hungría. Los países que registraron aumentos importantes (de 20 puntos porcentuales o más) en el número de escaños parlamentarios ocupados por mujeres entre 1995 y 2011 son Australia, Bélgica, Dinamarca, Islandia, Portugal, Sudáfrica y España. Un punto de referencia ampliamente reconocido por los científicos políticos, los medios de comunicación y los movimientos de mujeres es el 30% de participación legislativa: lo consideran el umbral crítico para la representación política de las mujeres (Dahlerup, 1988; Childs y Krook, 2008). En diciembre de 2011, 28 países –de los cuales diez eran miembros de la OCDE– alcanzaron o superaron el umbral (Estadísticas de las Naciones Unidas, 2012). De esos países, 21 tienen sistemas electorales que utilizan alguna forma de representación proporcional (base de datos IUP, 2011).

Recuadro 16.1. Datos: Las mujeres en el sector público (cont.)

La proporción de mujeres en los parlamentos aumentó en la mayoría de los países durante la última década, pero sigue siendo inferior a la proporción de hombres

Porcentaje de escaños parlamentarios ocupados por mujeres, 1995 y 2011



Nota: Los países están en orden ascendente del porcentaje de escaños parlamentarios ocupados por mujeres en 2011.

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

a) Escaños en cámaras individuales o bajas del parlamento. Para Sudáfrica, los datos sobre la distribución de escaños no incluyen los 36 delegados de rotación especial designados en forma ad hoc. Para Estados Unidos, los datos se refieren a todos los miembros votantes de la Cámara. Fuente: Base de datos IPU (2011), "Women in National Parliaments", Unión Interparlamentaria, www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676317>

Políticas de respuesta (Policy responses)

La mayoría de los países OCDE han introducido medidas específicas que abordan cualquier forma de discriminación basada en el género. Sus dos objetivos más importantes son: garantizar la igualdad de oportunidades de empleo para mujeres y hombres; y cerrar las brechas de representación en el sector público en los diferentes niveles de la escala profesional y en todos los sectores de políticas. Las medidas incluyen: objetivos de diversidad o cuotas; desarrollo de liderazgo y programas de mentores; integración de perspectivas de género en el personal de administración estratégica; mecanismos de supervisión externa; iniciativas para equilibrar la vida laboral y la vida personal; e iniciativas para garantizar la igualdad de remuneración y equidad en la práctica.

Para cerrar las brechas de género en los puestos de alta dirección y en todos los sectores políticos que lo demandan, la mitad de los países de la OCDE

evalúan periódicamente el equilibrio de género de la fuerza laboral del gobierno central actual (OCDE, 2011h). Algunos han legislado cuotas de género para la administración pública (por ejemplo, Francia introdujo una cuota progresiva del 40% para los funcionarios públicos designados de alto nivel para 2018). Otros países (por ejemplo, Austria, Alemania, Irlanda, Países Bajos, Suiza y el Reino Unido) utilizan una serie de mecanismos, obligatorios o voluntarios, para definir los objetivos en materia de brechas de representación, sin dejar de hacer hincapié en el empleo por mérito, dando preferencia al postulante femenino en casos de dos personas igualmente calificadas (OCDE, 2011g). Varios países, como Austria y España, han integrado objetivos de diversidad en los contratos de desempeño para gerentes importantes (OCDE, 2011h), mientras que las empresas estatales en Finlandia son obligadas desde 2004 a tener al menos el 40% de ambos sexos en los directorios (Capítulo 15).

Por el lado de la oferta, varios países OCDE (por ejemplo, Austria, Bélgica, Alemania, Suecia y el Reino Unido) utilizan una serie de programas de desarrollo de liderazgo y de mentores para permitir, tanto a las mujeres como a los hombres, las oportunidades de desarrollar habilidades y competencias que se necesitan para ejercer el liderazgo en el sector público. Estas iniciativas buscan apoyar a las mujeres y a los hombres en la creación de redes profesionales, les ofrecen la posibilidad de acceder a métodos de aprendizaje prácticos, a evaluación de las principales técnicas de gestión, al desarrollo de planes de formación personal, y a prepararse para entrevistas de trabajo. Las evaluaciones iniciales indican las contribuciones positivas que los programas han aportado para alcanzar un equilibrio de género en los niveles más altos de las empresas: Bélgica, por ejemplo, aumentó la proporción de candidatas para puestos altos de la administración pública del 20% en 2008 al 30% en 2009.

La mayoría de los países OCDE han establecido una serie de salvaguardias –como pruebas de competencias por mérito estandarizadas y transparentes, y cuestionarios de entrevistas equilibrados por género– para asegurar que los procesos de selección de trabajo, nombramientos y ascensos se basen exclusivamente en el rendimiento y no establezcan prejuicios u obstáculos que limiten las oportunidades de los postulantes (OCDE, 2007a y 2010c). Como parte de los esfuerzos para apoyar el mérito, la transparencia y la igualdad de trato, varios países (Bélgica, Dinamarca, Estonia, Islandia, Países Bajos, España, Suiza y Estados Unidos) han creado mecanismos independientes de supervisión, denuncia y aplicación de medidas disciplinarias en estos ámbitos (OCDE, 2011h). Estos mecanismos han demostrado su eficacia en la promoción del trato igual

para ambos sexos y de las oportunidades de empleo. Por ejemplo, los datos de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, 2009) muestran que la fuerza laboral del gobierno federal se ha vuelto más equilibrada para ambos sexos en los últimos 25 años y que un porcentaje cada vez menor de empleados creen que experimentan discriminación de género en la contratación, promoción o acceso al liderazgo.

La mayoría de los encuestados en la *Encuesta OCDE sobre Género en el Empleo Público* (OCDE, 2011h), además, han introducido medidas para mejorar la conciliación trabajo-vida en el sector público. Las medidas incluyen horarios de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial, y licencias por maternidad y paternidad; estas licencias, tanto como las licencias para padres (*parental leave*), incluyen tiempo libre para cuidar de un familiar enfermo. Alrededor del 80% de los encuestados han tomado medidas para cubrir las necesidades especiales de las mujeres embarazadas o en lactancia, aproximadamente el 70% ofrece soluciones de teletrabajo y la posibilidad de una jornada laboral comprimida (OCDE, 2011h), y el 56% facilitan soluciones para el cuidado infantil para los empleados del sector público.

Medidas de conciliación trabajo-vida y condiciones de trabajo flexibles son consideradas importantes para todos los empleados, incluso las mujeres que trabajan en los niveles más altos del sector público. De hecho, la ausencia de mecanismos de conciliación resultó ser uno de los factores que disuaden a las mujeres de solicitar puestos de liderazgo. Por el contrario, cuando existen medidas de conciliación trabajo-vida, son percibidas como materia que tiene un impacto significativo sobre la satisfacción laboral, la productividad de la organización y los resultados netos (Conference Board of Canada, 2003). Al mismo tiempo, como se explica en los Capítulos 12 y 18, es importante asegurarse de que las disposiciones de la licencia de maternidad a tiempo parcial y las modalidades de trabajo a tiempo parcial no dañen las ganancias y las oportunidades de progreso a largo plazo (OCDE, 2011c y Recuadro 18.2). También se requieren esfuerzos para dar a los hombres un incentivo para participar activamente en el cuidado de los hijos y las tareas del hogar e incluso hacer uso de medidas de conciliación trabajo-vida.

Por último, para reducir y terminar con persistentes diferencias salariales, el 95% de los países que respondieron a la *Encuesta sobre los marcos nacionales de género, políticas públicas de género y liderazgo* (OCDE, 2011d) han introducido medidas legales que buscan garantizar la igualdad de remuneración (sueldos iguales para hombres y mujeres que hacen el mismo trabajo), y el

85%, medidas para garantizar la igualdad de remuneración (sueldos iguales por trabajo de igual valor que requiera calificaciones similares, aunque no sea necesariamente el mismo trabajo). Por otra parte, el 40% realiza evaluaciones periódicas de puestos de trabajo de igual valor para garantizar la igualdad de remuneración (por ejemplo, Austria, Bélgica, los Países Bajos, España, Suecia y Suiza). Algunos países (por ejemplo, Alemania y Suiza) también utilizan una herramienta de control interno en materia de igualdad de remuneración, llamada *Logib*, que permite a los gerentes hacer una revisión estadística de su política de remuneración, identificar las posibles desigualdades salariales de género, evaluar las brechas salariales de la empresa, y monitorear el estado de las cualificaciones de los trabajadores y las trabajadoras. En Suiza, las normas de contratación pública establecen que los contratos públicos solo se pueden otorgar a las empresas con una brecha salarial no explicada de menos del 5% (según los datos en *Logib*). En Alemania, las empresas analizan sus estructuras salariales de forma voluntaria (Beblo, 2011). En los Estados Unidos, el gobierno ha puesto en marcha un concurso abierto –“*Equal Pay App Challenge*”– para desarrollar nuevas herramientas informáticas para educar al público acerca de la brecha salarial y la promoción de la igualdad de remuneración para las mujeres (White House Council, 2012).

Sin embargo, puede ser que sea necesario adoptar medidas más amplias que enfrenten de manera más directa las causas de las brechas de género que persisten en materia de salarios. Dichas medidas pueden tomar la forma de políticas que abarquen las elecciones de carrera de las mujeres, licencias por maternidad/paternidad, condiciones de trabajo a tiempo parcial que incluyan ambos padres, la expansión de servicios de guardería, planes por etapas para promover el acceso de las mujeres a la dirección ejecutiva, y detección sistemática y análisis de las brechas salariales.

Mensajes clave de políticas

Las brechas en el acceso igualitario a puestos de responsabilidad, sueldos y condiciones de trabajo en el sector público persisten para las mujeres. Esto exige un conjunto amplio y sistemático de medidas para:

- Desarrollar mecanismos específicos que mejoran el equilibrio de género en los puestos directivos y entre los diferentes sectores de políticas; por ejemplo, establecer objetivos para las gerencias.
- Fortalecer la flexibilidad, transparencia y equidad de los sistemas de empleo público y de las políticas para garantizar una remuneración justa e igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres de talento, basadas en criterios relacionados con los antecedentes y la experiencia laboral.
- Mejorar las medidas dirigidas a lograr un equilibrio trabajo-vida, particularmente en materia de jornadas flexibles y de gestión de la carga laboral.
- Desarrollar medidas más amplias dirigidas específicamente hacia las causas de la brecha salarial persistente.

PARTE III

Capítulo 17

¿Quién termina cuidando?

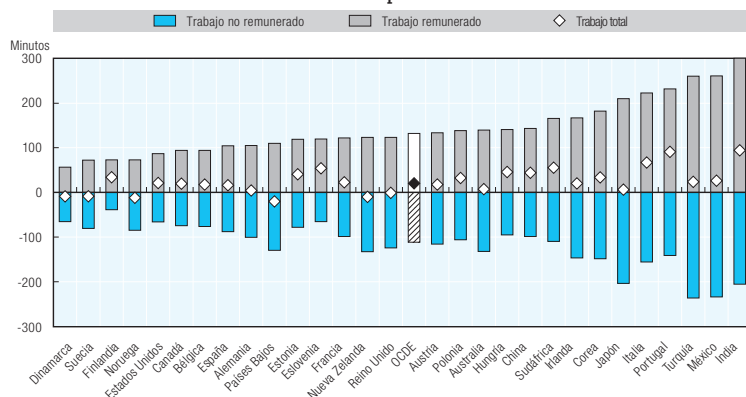
Principales Conclusiones

- Las mujeres realizan más trabajo no remunerado que los hombres en todos los países, y las brechas de género aumentan con la llegada de los hijos.
- El trabajo doméstico tiene un efecto negativo sobre la disponibilidad de las mujeres para horas de trabajo remunerado y sobre la brecha salarial de género.
- Alentar a los padres de familia a hacer mejor uso de las licencias por paternidad, trabajo a tiempo parcial y otros acuerdos de trabajo flexible, podría contribuir una distribución más equitativa del trabajo y el cuidado de niños y personas mayores, entre otros.

Las mujeres, con más frecuencia que los hombres, dedican una parte importante de su tiempo al trabajo doméstico no remunerado, lo que incluye el cuidado de los hijos, los enfermos, las personas mayores y el hogar. Encuestas sobre el uso del tiempo en 26 países de la OCDE y tres países (China, India y Sudáfrica) de compromiso intensificado (*enhanced engagement*) muestran que las mujeres dedican, en promedio, más del doble de tiempo a las tareas domésticas que los hombres (Gráfico 17.1). De la misma manera, los hombres dedican en promedio un 50% más tiempo al empleo remunerado. En consecuencia, la diferencia de género en el tiempo de trabajo total –la suma del trabajo remunerado y no remunerado, incluyendo el tiempo de desplazamiento– es cercano a cero en muchos países. La distribución del tiempo entre el trabajo remunerado y no remunerado está en parte impulsada por las preferencias, pero también por la disponibilidad y la accesibilidad a las políticas para conciliar el trabajo con la vida familiar, el cuidado de hijos y las oportunidades de empleo a tiempo parcial. Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial en los países con altos costos por cuidado de niños (OCDE, 2011c), mientras

Gráfico 17.1. Las mujeres realizan más trabajo no remunerado que los hombres en todos los países

Tiempo de trabajo total femenino menos masculino, remunerado y no remunerado, en minutos por día^a



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la brecha de género en el trabajo no remunerado.

a) Los años cubiertos son: Australia: 2006; Austria: 2008-09; Bélgica: 2005; Canadá: 2010; China: 2008; Dinamarca: 2001; Estonia: 1999-2000; Finlandia: 2009-10; Francia: 1998-99; Alemania: 2001-02; Hungría: 1999-2000; India: 1999; Italia: 2002-03; Irlanda: 2005; Japón: 2006; Corea: 2009; México: 2009; los Países Bajos: 2006; Nueva Zelanda: 2009-10; Noruega: 2000-01; Polonia: 2003-04; Portugal: 1999; Eslovenia: 2000-01; África del Sur: 2000; España: 2002-03; Suecia: 2000-01; Turquía: 2006; el Reino Unido: 2000 - 01; y los Estados Unidos: 2010.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en encuestas nacionales de uso del tiempo. Para mayores detalles, véase: Miranda, V. (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676336>

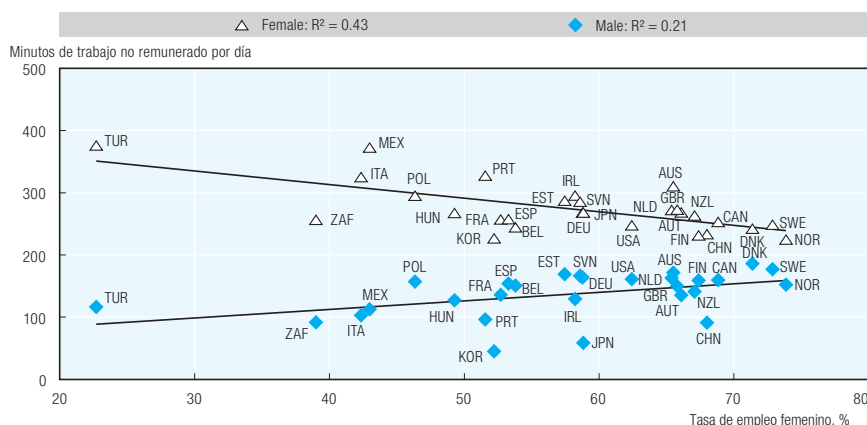
que en los países en los que el empleo a tiempo parcial es poco común (por ejemplo, Portugal y Grecia), la presencia de los hijos conduce con frecuencia a la salida de la madre del mercado laboral (Lewis et al., 2008).

La brecha de género en el trabajo no remunerado disminuye con el aumento de la tasa de empleo femenino. Desde una perspectiva transnacional, existe una fuerte correlación negativa entre la tasa de empleo femenino de un país y el promedio de horas que las mujeres trabajan sin remuneración (Gráfico 17.2). Al mismo tiempo, hay una cierta sustitución entre el trabajo femenino remunerado y trabajo masculino no remunerado: cuanto mayor es la tasa de empleo de las mujeres, mayor es el número de hombres que se dedican al trabajo no remunerado.

Las mujeres tienen una cantidad desproporcionadamente alta de trabajo no remunerado sin importar el tipo de hogar en que viven. Independientemente de la situación laboral de la mujer, los hombres en familias sin hijos realizan menos trabajo no remunerado que sus parejas (Gráfico 17.3). En las parejas donde ambos trabajan, las mujeres pasan más de dos horas adicionales por día

Gráfico 17.2. El trabajo no remunerado de las mujeres disminuye con el aumento de los niveles nacionales de empleo femenino, pero ellas siempre hacen más trabajo no remunerado que los hombres

Trabajo no remunerado y tasa de empleo femenino



Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en encuestas nacionales de uso del tiempo y OECD Labour Force Surveys para las tasas de empleo. Para más detalles sobre encuestas nacionales de uso del tiempo, véase Miranda, V. (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing, Paris.

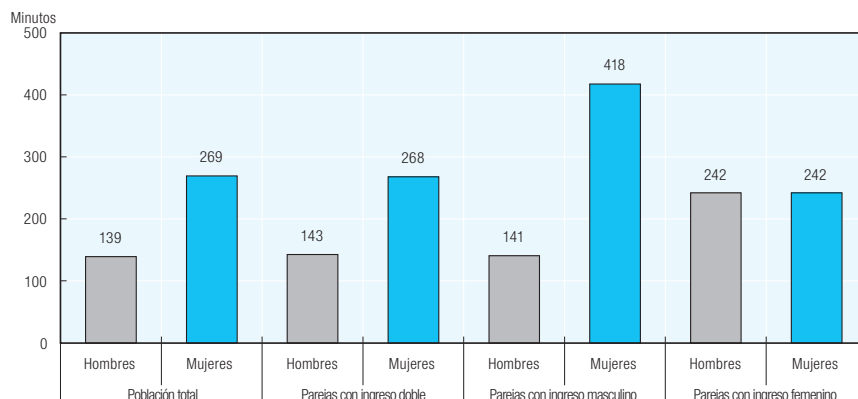
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676355>

en el trabajo no remunerado. Aunque esta brecha de género está relacionada con el hecho de que muchas mujeres trabajan a tiempo parcial (Capítulo 12), apenas se estrecha cuando ambas partes trabajan a tiempo completo. Incluso en las parejas donde la fuente de ingresos principal es la mujer, los hombres solo hacen la misma cantidad de tareas domésticas que las mujeres. Las diferencias de género en la dedicación al cuidado de niños son aún más amplias: las madres que trabajan dedican un 50% más de tiempo al cuidado de niños que los padres que no trabajan (Miranda, 2011).

El mayor cambio en el tiempo que las personas dedican al trabajo doméstico ocurre cuando nacen los niños. También es típicamente un punto en el que se confirman las tradicionales divisiones de trabajo por género en el hogar, incluso si hubo más igualdad hasta el momento del nacimiento (Lewis, 2009). Tener que cuidar de los niños tiende a afectar negativamente en las decisiones de las mujeres, tanto de participar en el mercado laboral, como del número de horas que pueden dedicar (Del Boca *et al.*, 2009), ya que tienden a dedicar más tiempo al trabajo no remunerado. En cuanto a los hombres, el tiempo que pasan en el trabajo remunerado y no remunerado aumenta ligeramente cuando nacen los niños (Gráfico 17.4).

Gráfico 17.3. Independientemente de la situación laboral de la mujer, los hombres hacen menos trabajo no remunerado que sus cónyuges

Minutos dedicado al trabajo no remunerado por día por género, para parejas con ingreso simple vs. doble (promedio de la OCDE)

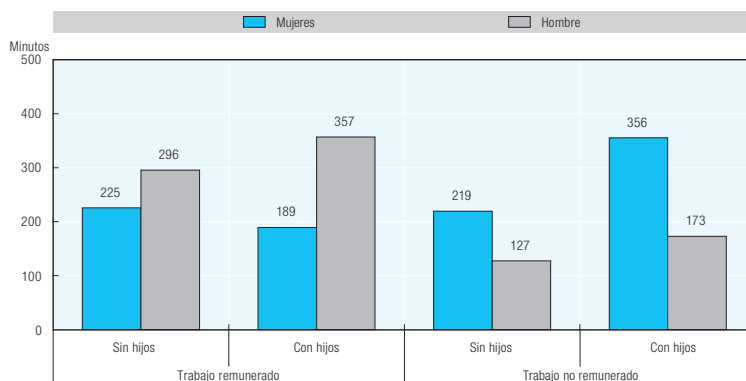


Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en encuestas nacionales de uso del tiempo. Para más detalles, véase Miranda, V. (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676374>

Gráfico 17.4. Las brechas de género en el trabajo remunerado y no remunerado aumentan con la llegada de los hijos

Minutos dedicados al trabajo remunerado y no remunerado por día por género, para personas con y sin hijos (promedio de la OCDE)



Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en encuestas nacionales de uso del tiempo. Para mayores detalles, véase Miranda, V. (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing, Paris.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676393>

En todos los países de la OCDE, más de uno de cada diez adultos mayores con más de 50 años de edad proporcionan ayuda informal (por lo general no remunerada) en materia de cuidado personal a ancianos, enfermos y discapacitados (OCDE, 2011k). Cerca de dos tercios de tales cuidadores son mujeres quienes, por lo general, cuidan a parientes cercanos, como sus padres o cónyuge. Dedicación más intensa en el cuidado está asociada a una menor disponibilidad laboral para el trabajo remunerado, un mayor riesgo de pobreza, y un aumento en la incidencia de problemas de salud mental entre los cuidadores de familiares. Si bien muchos países OCDE apoyan a cuidadores de parientes y otros cuidadores informales, ya sea económicamente o por medio de servicios de cuidado temporales y otros beneficios no financieros, sigue siendo difícil conciliar el trabajo y la responsabilidad de cuidar a otra persona.

La decisión de asumir un trabajo no remunerado, así como el tipo de trabajo y el momento en que se inicia, son factores importantes para explicar las diferencias de género persistentes en los ingresos (Bonke *et al.*, 2005; Bryan y Sevilla-Sanz, 2011; Maani y Cruickshank, 2010 para una revisión de la literatura). Además de hacer menos trabajo no remunerado que las mujeres, los hombres tienden a involucrarse en el trabajo doméstico que se adapta más

fácilmente a los horarios de trabajo, por ejemplo, jardinería, mantenimiento de la casa, y reparaciones de automóviles. Por el contrario, la mujer generalmente lleva a cabo tareas domésticas cotidianas, como cocinar y cuidar a los niños, que por lo general no se pueden posponer y son más difíciles de encajar en las exigencias del ritmo laboral. Las políticas que contribuyen a una mayor igualdad en el reparto de la cantidad y la naturaleza de las tareas domésticas, favorecen mejores resultados del empleo femenino. Tales políticas deben, por ejemplo, tratar de intensificar la participación femenina en la fuerza laboral y reducir la brecha salarial por género (Capítulo 13).

Las políticas gubernamentales fomentan el empleo femenino, pero refuerzan las brechas de género en el trabajo no remunerado

Las políticas gubernamentales que ayudan a conciliar la vida laboral y la vida familiar (Capítulo 18) a menudo desempeñan un papel importante en la participación femenina en la fuerza laboral. Aunque estas políticas tienen por objeto apoyar a ambos padres, con frecuencia y sin quererlo, tienden a reforzar el papel tradicional de las mujeres como cuidadoras, por lo que se perpetúa la desigualdad de género. La razón es que las madres suelen hacer un uso mucho mayor que los padres de las licencias por maternidad/paternidad, de las oportunidades de empleo a tiempo parcial y de opciones relacionadas con la flexibilidad de la jornada laboral, como el teletrabajo. Son principalmente las madres, por ejemplo, quienes aprovechan las licencias parentales de larga duración, y con frecuencia son reacias a renunciar a sus derechos de licencia en favor del hombre en la pareja (OCDE, 2011c). El resultado es un refuerzo de los roles tradicionales de género. De hecho, incluso cuando las políticas permiten o alientan a las mujeres a cambiar la naturaleza de su participación en el empleo y las horas de trabajo, las desigualdades en el hogar y en la división de las tareas domésticas no suelen cambiar mucho. Y así se establece un círculo vicioso: mientras las madres reducen su participación laboral cuando tienen hijos (pequeños) en el hogar, las empresas tienen un incentivo para invertir menos en sus trabajadoras mujeres que en sus trabajadores hombres.

Las políticas que reducen las diferencias entre el comportamiento de las madres y los padres en el mercado laboral también tienen un potencial considerable para reducir las brechas de género en el trabajo no remunerado. Dex (2010) sugiere que tales políticas tienden a ser más eficaces si intervienen en los momentos críticos en que los hombres están más dispuestos a cambiar su

comportamiento, cuando se convierten en padres, por ejemplo. Los hombres son más propensos a relacionarse con sus hijos si pasan tiempo cuidándolos desde una edad temprana. Mayor participación de los padres en el cuidado infantil tiene efectos beneficiosos sobre el desarrollo cognitivo y conductual de sus hijos (Baxter y Smart, 2011; Huerta et al., 2011), mientras puede reducir el tiempo que las madres dedican al cuidado de los hijos.

Por otra parte, mientras que el grado promedio de felicidad en un país aumenta con mayor igualdad de género (Veenhoven, 2011 y 2012), asumir una mayor carga de las tareas domésticas por parte de sus parejas masculinas puede afectar negativamente a la felicidad de las mujeres. Mencarini y Sironi (2012) encontraron que las mujeres europeas que dedican a tareas domésticas más tiempo que la duración media en su país, reportaron un menor grado de felicidad.

Las políticas públicas son solamente uno de los factores determinantes en la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres. Esta división tiene muchas raíces en los valores, las actitudes y las preferencias de los individuos y las parejas, y con frecuencia se basa en muchas generaciones de modelos de conducta de género. El contexto en el que las personas crecen y viven sus vidas importa al momento de decidir sobre el uso de su tiempo. Además, las políticas no producen los cambios más radicales en la división del trabajo no remunerado, sino al revés. Los importantes cambios que se han producido en el comportamiento del empleo de las mujeres y las madres en las últimas décadas han derivado y no siguen los cambios en la política y la opinión pública (Dex, 2010).

Mensajes clave de políticas

- Promover un uso más equitativo entre ambos padres de políticas que permitan una participación laboral reducida temporalmente, para acomodar los compromisos de familia y del cuidado. Por ejemplo, promover una distribución más equilibrada de los derechos de licencia parental mediante el uso del derecho a licencia no transferible para uso exclusivo de los padres; o entregar “períodos de bonificación” a los padres que usan la licencia parental.
- Promover políticas que reduzcan las brechas de género en el mercado de trabajo (por ejemplo, reducir la brecha salarial) con el fin de promover una mayor distribución, por género, del trabajo no remunerado.

PARTE III

Capítulo 18

Apoyando a los padres a equilibrar el trabajo y la vida familiar

Principales Conclusiones

- Las políticas de conciliación trabajo-familia han contribuido a un aumento de las tasas de empleo femenino, pero aún queda mucho por hacer para reducir las desigualdades que refuerzan la división de género del trabajo.
- El apoyo para el cuidado de hijos es particularmente importante para facilitar un mayor nivel de empleo femenino.
- Muchas más madres que padres utilizan los mecanismos favorables a la familia. De ahí la persistencia de desigualdades de género en el trabajo remunerado y no remunerado.

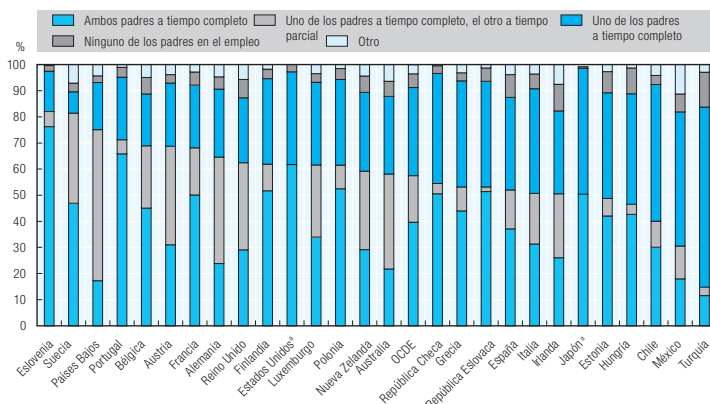
En todos los países de la OCDE, los gobiernos han puesto en práctica políticas favorables a la familia (licencias de paternidad, cuidado de niños, horarios de trabajo flexibles, etc.) con el objetivo de ayudar a los padres a conciliar las responsabilidades del trabajo y la familia. Sin embargo, hay una considerable variación transnacional en la disposición y amplitud de estas políticas. Las disparidades en el soporte se deben a una serie de factores que incluyen los objetivos de las políticas, los resultados laborales y familiares, las actitudes culturales hacia el trabajo y el cuidado y el papel de los gobiernos en el ámbito familiar (Adema, 2012; OCDE, 2007b y 2011c). Los países con resultados bien equilibrados trabajo-familia –es decir, altas tasas de empleo femenino, tasas de fecundidad cercanas a los niveles de reemplazo, y una distribución más equitativa por género de horas de trabajo no remunerado– incluyen a los países nórdicos y Francia. Tienen políticas trabajo-familia que proporcionan a los padres un apoyo continuado a lo largo de los primeros años y hasta que los niños se convierten en adolescentes (Thévenon, 2011).

Las políticas de conciliación trabajo-familia han contribuido al aumento de las tasas de empleo femenino, especialmente entre las madres con niños pequeños. En la mayoría de los países miembros, tener dos fuentes de ingresos familiares se ha convertido en la norma (Gráfico 18.1). Sin embargo, la intensidad de la participación femenina en el mercado laboral difiere ampliamente. En Europa del Este, Japón, Portugal y Estados Unidos, ambos padres suelen trabajar a tiempo completo, mientras que en Australia, Austria, Alemania, Países Bajos, Nueva Zelanda, Suecia y el Reino Unido, un modelo de 1,5 fuentes de ingresos es más común. En Chile, México y Turquía, el modelo de proveedor masculino sigue siendo la norma entre las parejas con hijos.

Los objetivos de las políticas trabajo-familia son múltiples y están interrelacionados. Están diseñados no solo para aumentar las tasas de empleo de las mujeres, sino también para reducir los costos de oportunidad de tener hijos, ayudar a los padres a tener la cantidad de hijos que quieran en el momento que elijan (Recuadro 18.1), reducir las tasas de pobreza infantil y promover el desarrollo infantil. Sin embargo, los objetivos de igualdad de género no son siempre perseguidos vigorosamente ni son una prioridad. Además, un enfoque no sexista en las políticas familiares puede reforzar la división sexual del trabajo por la forma desproporcionada en que las mujeres aprovechan tales políticas (Lewis, 2009).

Gráfico 18.1. En la mayoría de países OCDE, familias con dos sueldos son la norma

Patrones de empleo entre las familias compuestas por parejas con hijos de 0-14 años, 2009



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden descendente de la proporción de familias compuestas por parejas donde ambos padres trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial.
a) No es posible hacer una distinción entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial

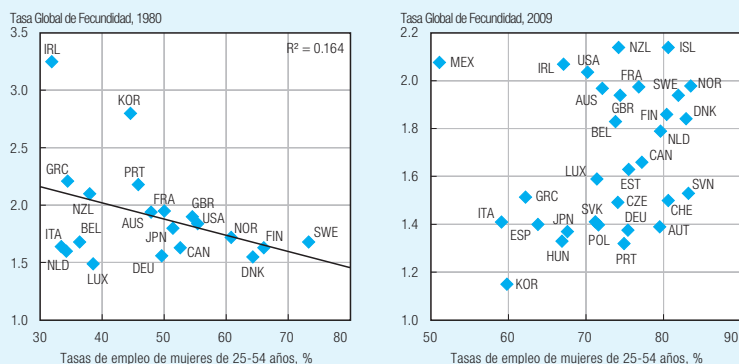
Fuente: OECD Family Database 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676412>

Cuadro 18.1. El empleo femenino y los niveles de fertilidad

En 1980, la mayoría de los países con altas tasas de empleo femenino tenían bajos niveles de fertilidad. En 2009, en cambio, los que tenían bajas tasas de empleo femenino también tenían bajas tasas globales de fecundidad (TGF), con la excepción de México. Sin embargo, otros combinaron altas tasas de empleo femenino con altas tasas globales de fecundidad, especialmente en los países nórdicos, los de habla inglesa y Francia. Una serie de medidas del Estado están disponibles en los países nórdicos y Francia para la reconciliación. Los países anglofonos disponen de prácticas flexibles de trabajo y apoyo público para guarderías condicionado a los ingresos y la disponibilidad de servicios similares en el lugar de trabajo; tal como fue posible en los Estados Unidos, por el bajo costo de servicios (Thévenon, 2011). Como resultado de todo lo antedicho, en estos países la posibilidad de elegir entre el empleo y la maternidad es a lo menos difícil, aunque a menudo sigue una negociación (*trade-off*) interna a nivel individual entre tener una familia más numerosa y trabajar. Las madres que tienen tres o más hijos tienen mucho menos probabilidades de estar en el trabajo remunerado que aquellas que tienen uno o dos hijos (OCDE, 2012A).

Cuadro 18.1. El empleo femenino y los niveles de fertilidad (Cont.)
La maternidad y el empleo son menos incompatible ahora que en 1980
El empleo femenino y las tasas globales de fecundidad, 1980-2009



Nota: La escala del eje Y (tasa global de fecundidad) es 1.0-3.5 para 1980 y 1.0-2.2 para 2009, el eje X (tasa de empleo femenino) es de 30 a 80% para 1980 y de 50 a 90% para 2009.

Fuente: OECD Family Database 2012, www.oecd.org/els/social/family/database.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676431>

En otros países, donde las tasas de fecundidad son normalmente mucho más altas que en los países de la OCDE, los temas de población son diferentes. China, la India e Indonesia han desarrollado políticas activas para el control de la fertilidad, lo que ha contribuido a una disminución de la tasa total de fecundidad, de más de cinco hijos por mujer a principios de la década de 1960, a 2,7 hijos por mujer en la India, 2,2 en Indonesia y 1,7 en China en 2008 (véase el Capítulo 2).

Con la excepción de Alemania, los sistemas fiscales y de ayudas de la OCDE en general, dan incentivos financieros más o menos similares para trabajar cuando los niños son de edad escolar a ambos padres en familias compuestas por parejas (Anexo III.A5). Sin embargo, cuando los niños son muy pequeños, los incentivos financieros a menudo no son lo suficientemente fuertes como para que ambos padres trabajen. Una amplia gama de factores influyen en la decisión de los padres de considerar la posibilidad de aceptar un empleo remunerado: las preferencias individuales, la duración de la licencia parental, la disponibilidad y el costo del cuidado infantil informal y formal, los ingresos del cónyuge, y el apoyo del lugar de trabajo.

Para apoyar a los padres en sus decisiones de trabajo y familia, los gobiernos utilizan diferentes instrumentos de políticas. Al final de la primera década del siglo XXI, los países de la OCDE gastaron un promedio de poco más

del 2% del PIB en subsidios familiares o por hijos. Las políticas de licencias relacionadas con los niños tienen una influencia considerable en el momento específico en el que los padres deciden reincorporarse a la fuerza laboral. Todos los países de la OCDE, excepto Estados Unidos, proporcionan licencias por maternidad y/o parentales. Hay, sin embargo, amplias variaciones entre países en la duración y la amplitud de las prestaciones (OCDE, 2011c). Es probable que los derechos a licencias que solo puedan utilizarse en el momento anterior y posterior al parto aumenten la continuidad laboral y mantengan el nivel de apego laboral de las mujeres. Por el contrario, como indica el Recuadro 18.2, períodos prolongados de licencia pueden perjudicar potenciales futuros ingresos a largo plazo.

Las políticas en muchos países ha consistido en generar el cambio mediante la ampliación de los derechos de licencia parental para los padres. La licencia parental se puede conceder como: i) un derecho de familia - los padres pueden compartir la licencia como ellos decidan, ii) un derecho individual transferible - se pueden transferir los derechos a la otra parte, y iii) un derecho individual no transferible - ambos padres tienen derecho a una duración establecida.

Cerca de la mitad de los países de la OCDE conceden distintos derechos de licencia por paternidad, a menudo de corta duración (OCDE, 2012A). Los gobiernos no miembros de la OCDE en África, Asia y América Latina también han introducido licencias por paternidad (ILO y UNDP, 2009).

A pesar de los esfuerzos para alentar que ambos padres cuiden a sus niños, las madres predominan en el uso de licencias. Cuando se concede la licencia a ambos padres o como un derecho transferible, el uso por parte de los hombres es bajo. Por ejemplo, en Austria, la República Checa, Finlandia y Polonia, la proporción de padres que toman el permiso parental es inferior al 3% (Moss, 2011).

Para estimular la participación de los hombres, en algunos países se les está concediendo el derecho exclusivo a ciertas partes la licencia parental y/o apoyo de ingresos asociado a la licencia. Islandia tiene la mayor igualdad de género en términos de remuneración por licencia parental. Un tercio de la licencia parental está reservado para los hombres (13 semanas). La proporción es del 20% en Noruega (equivalente a 10 semanas) y 13% en Suecia (8,5 semanas). Cuando Islandia introdujo el permiso parental, resultó en un aumento en la proporción de días de licencia parental tomados por los hombres de un 3% en 2001 a casi el 35% en la actualidad (Eydal y Gislason, 2008). En Noruega, los

hombres utilizan alrededor del 13% de sus derechos de licencia, mientras que el porcentaje utilizado por sus colegas suecos alcanzó el 22% en 2009 (Moss, 2010).

Otros países ofrecen licencias parentales extra si los hombres toman una cantidad mínima. En 2007, Alemania reformó su permiso parental, otorgando dos meses más de licencia si el padre utiliza al menos dos meses de licencia parental. Del mismo modo, Portugal concede un mes más de permiso parental si el padre toma un mes de licencia. Como resultado, Alemania vio que el número de niños cuyo padre ocupó una licencia parental aumentó en menos del 9% en 2007 al 25% en el segundo semestre de 2010 (Oficina Federal de Estadística, 2012). En Portugal, la proporción de padres que toman licencia parental aumentó de menos del 10,1% en 2009 al 22,97% en 2010.

Recuadro 18.2 Derechos de licencia parental y resultados de empleo femenino

Un análisis de los cambios en la legislación sobre la licencia parental durante los últimos 40 años, llevada a cabo para este informe, ayuda a evaluar el efecto de un aumento de los derechos a licencias sobre tres resultados del empleo: los índices de empleo mujer-varón, las horas trabajadas por las mujeres, y las brechas de género salariales entre los trabajadores a tiempo completo. Se utilizó un método estimador de “diferencias en diferencias” con datos de 30 países de la OCDE entre 1970 y 2010. Los resultados sugieren que aumentos en la duración de la licencia tuvieron un pequeño efecto positivo sobre la tasa de empleo femenino-masculino, pero solo hasta dos años de licencia; licencias más largas tienen un efecto negativo tanto en la tasa de empleo femenino como en la tasa mujer-hombre de empleo. Los resultados también muestran que una ampliación de la licencia parental remunerada tuvo un pequeño efecto positivo sobre las horas de trabajo semanales entre las mujeres, pero se asoció con un aumento en la brecha salarial de género entre los trabajadores a tiempo completo.

Recuadro 18.2 Derechos de licencia parental y resultados de empleo femenino (Cont.)

Efecto de la licencia pagada sobre las diferencias género en los resultados del mercado de trabajo

	Relación de empleo ^a	Horas de trabajo ^a	Brecha de pago para trabajadores a tiempo completo ^a
Duración de licencia			Número de semanas
Licencia < 18 semanas	-0.099 (0.066)	-0.048* (0.028)	-0,035 (0.020)
Entre 19 y 52 semanas	0,014 (0.025)	0,018 (0.017)	
Entre 53 y 104 semanas			Número cuadrado de semanas
	0.037* (0.020)	0.034*** (0.011)	0.015* (0.008)
> 104 semanas	-0.014** (0.007)	-0,019 (0.014)	
Número de observacioes	847	595	445
R ²	0,996	0,998	0,997

Nota: La variable dependiente es la diferencia mujer-a-varón en el logaritmo natural de los siguientes resultados: tasas de empleo (25-54 años), el promedio de horas semanales de trabajo y los ingresos semanales de los trabajadores a tiempo completo. Todas las variables incluyen efectos fijados por tiempo y país, y la variación en el logaritmo del PIB per cápita. El efecto de la duración de la licencia sobre las tasas de empleo y horas de trabajo se calcula con una regresión lineal segmentada mientras que el efecto sobre la brecha salarial se calcula utilizando el número de semanas de la licencia pagada y su valor cuadrado. Los errores estándar robustos en paréntesis; ***, ** y *: son significativos al 1%, 5% y 10%, respectivamente.

a) Los países son Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea, Luxemburgo, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Turquía, el Reino Unido y los Estados Unidos. Los datos sobre las horas de trabajo por género para el periodo seleccionado no están disponibles para Canadá, Japón y Estados Unidos. El análisis sobre la brecha salarial de género abarca Australia, Alemania, Finlandia, Francia, Japón, Corea, los Países Bajos, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos.

Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basados en OECD Labour Force Statistics, OECD Earnings Database y OECD Family Database 2012.

Sin embargo, el uso de licencias por parte de los hombres sigue siendo bajo, y las licencias suelen ser cortas. En consecuencia, la evidencia de los efectos a largo plazo sobre su participación en materia del cuidado y de las tareas del hogar muestra resultados mixtos. Ekberg et al. (2005) indican que el aumento en el uso de licencias por hombres suecos no ha resultado en un aumento concomitante en el número de hombres que piden licencia para cuidar un hijo enfermo. Sin embargo, Haas y Hwang (2008), sostienen que los padres que toman licencias más largas tienen más probabilidades de participar en el cuidado de los hijos o hacerse cargo exclusivo de los niños cuando sus cónyuges trabajan. Del mismo modo, Nepomnyaschy y Waldfogel (2007) revelan que los padres en los Estados Unidos que toman dos o más semanas de licencia después del nacimiento de su hijo son mucho más propensos a compartir los deberes de cuidado infantil durante los nueve meses posteriores.

Una de las principales razones de los bajos índices de utilización masculina de las licencias es que a menudo ganan más que sus cónyuges (Capítulo 13), por lo que la pérdida de ingreso familiar es menor cuando las madres toman licencia. Un factor adicional es la actitud: la creencia que el cuidado de los niños es una responsabilidad de la madre, puede contribuir a que ellas toman licencia en lugar de los padres, y así aprovechar más de los derechos de beneficios dirigidas a las familias (Recuadro 18.3).

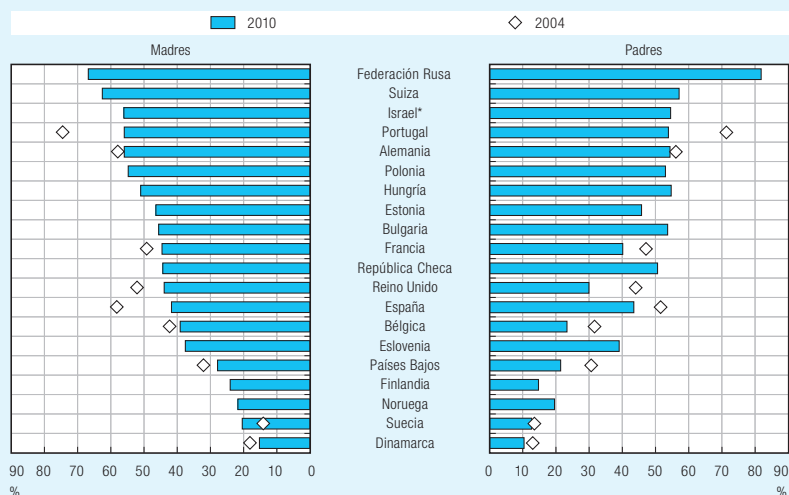
Recuadro 18.3. Las actitudes hacia el cuidado y el trabajo

Las actitudes y conductas hacia el trabajo y el cuidado son importantes impulsoras de la formulación de políticas (Kamerman y Moss, 2009; Lewis, 2009). A su vez, sin embargo, las políticas pueden contribuir al cambio de actitudes y comportamientos en materia de asuntos familiares. Las actitudes de las parejas sobre el empleo de las madres varían considerablemente entre países (ver el Gráfico en este recuadro). En los países nórdicos, donde el empleo femenino es lo normal y donde las políticas trabajo-familia han estado operando durante más de 40 años, las perspectivas hacia el trabajo y el cuidado contienen más igualdad de género, a pesar que puede haber un pequeño cambio de tendencia entre las madres suecas. Por el contrario, en Alemania, Hungría, Israel, Polonia, Portugal, la Federación de Rusia y Suiza, más de la mitad de los padres expresan un punto de vista más tradicional sobre la participación femenina en la fuerza laboral y las responsabilidades de cuidado de niños, entre otros. Una explicación parcial de estas respuestas puede ser la escasez de servicios formales para el cuidado de los niños muy pequeños, que puede reforzar las actitudes de los padres hacia el empleo y el cuidado (Fagnani, 2002).

Recuadro 18.3. Las actitudes hacia el cuidado y el trabajo (cont.)

Las actitudes de los padres hacia el cuidado y el trabajo difieren entre países y a través del tiempo

Porcentaje de madres y padres, con hijos de 0 a 15 años, de acuerdo o muy de acuerdo en que las mujeres deben estar preparadas para reducir el trabajo pagado por el bien de la familia, 2004 y 2010



Nota: Los países están ordenados de arriba abajo en orden descendente del porcentaje de madres que, en 2010, coincidieron en que las mujeres deben estar preparadas para reducir el trabajo pagado por el bien de la familia.

* Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes pertinentes. El uso de estos datos de la OCDE es sin perjuicio de la situación de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en la Ribera Occidental, en los términos del derecho internacional.

Fuente: Cálculos del Secretariado de la OCDE, utilizando European Social Survey 2004 y 2010.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676450>

Las actitudes hacia los compromisos laborales y de cuidado pueden cambiar con el tiempo. En la mayoría de los países para los que hay datos disponibles, una proporción menor de los padres en 2010 que en 2004, concuerdan con que “las madres deberían reducir el número de horas de trabajo por el bien de la familia”. Los cambios a través del tiempo fueron mayores en Portugal y España, los dos países que han experimentado grandes aumentos en la participación femenina en la fuerza laboral desde 1980 (Capítulo 11), pero también han experimentado un alto nivel de desempleo desde la crisis financiera y económica mundial. Esto sugiere que los cambios en los puntos de vista pueden verse afectados no solo por las tendencias históricas, sino también por cambios a corto plazo en los factores macroeconómicos (Capítulo 19).

Las decisiones de las madres de regresar al trabajo dependen de muchos factores. Antigüedad en el trabajo, cualificaciones, la cantidad del pago por licencia de maternidad, y condiciones laborales favorables a las familias, todos tienen un efecto positivo sobre este tipo de decisiones. Las madres con cónyuges de bajos ingresos tienen más probabilidades de volver a trabajar relativamente temprano (La Valle *et al.*, 2008). Mantener a las madres informadas de lo que sucede en el lugar de trabajo mientras se encuentran de licencia ayuda a cultivar su sentido de apego al empleador y aumenta la probabilidad de que regresen al trabajo (OCDE, 2004b y 2007b).

Sin embargo, la disponibilidad de cuidado infantil asequible, flexible y de buena calidad es clave para la decisión de volver al trabajo. El Capítulo 12 de este informe muestra que es el principal factor que influye en la participación femenina en el mercado laboral, y que un mayor gasto público en el cuidado de los niños está asociado a un mayor índice de empleo femenino a tiempo completo. Las mayores tasas de empleo femenino y de inscripción en el cuidado infantil se observan en los países nórdicos, que son los mayores inversores en los servicios públicos de cuidado infantil formal (OCDE, 2012A). Ellos desarrollaron servicios de cuidado infantil como parte de un esfuerzo intencionado para aumentar los niveles de empleo femenino (Kamerman y Moss, 2009), como muestra el ejemplo sueco: su expansión durante la década de 1970 contribuyó a un aumento de las tasas de empleo femenino del 60% a más del 80% (Recuadro 18.4).

Las altas tasas de participación en el cuidado infantil formal, sin embargo, no necesariamente indican un uso intensivo. Existe una considerable variación entre países en si los servicios de cuidado de niños son utilizados a tiempo parcial o a tiempo completo y/o si están disponibles durante las vacaciones. Por ejemplo, en Suecia los niños muy pequeños suelen asistir a las instalaciones durante seis horas por día, cinco días a la semana, mientras que en los Países Bajos la participación en el cuidado infantil formal de uno o dos días a la semana es común. Las restricciones en las horas de cuidado formal plantean desafíos considerables para los padres que trabajan: tienen que encontrar otras soluciones (generalmente informales) para el cuidado y/o reducir el número de horas de trabajo.

La accesibilidad a servicios de buena calidad es determinante en las decisiones de empleo de los padres, especialmente para las familias monoparentales y para los segundos ingresos en familias de bajos ingresos, muchas de las cuales son madres. La mayoría de los gobiernos OCDE proporcionan apoyo

financiero a estos hogares, pero los costos del cuidado de niños pueden debilitar los incentivos financieros para trabajar, especialmente para las familias de menores ingresos. Los altos costos de cuidado de niños son a menudo un obstáculo para el trabajo remunerado y para contribuir a la prevalencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres (Capítulo 12). Por ejemplo, en Suiza, no beneficia tener una segunda fuente de ingresos una vez que se incorporan los costos del cuidado infantil a los gastos del hogar. Este es uno de los factores que ayudan a explicar por qué hay pocas familias suizas constituidas por pareja donde ambas personas trabajan a tiempo completo.

La preocupación por el desarrollo de los hijos, especialmente cuando son muy jóvenes, puede provocar que las madres indecisas sean menos propensas a regresar al trabajo. Sin embargo, la evidencia reciente muestra que otros factores –como la educación de los padres, la participación en el cuidado infantil formal y la calidad de la interacción entre padres e hijos– tienen una mayor influencia en el desarrollo temprano de los niños que el empleo materno en sí (Brooks-Gunn et al., 2010; Huerta et al., 2011). Los servicios de cuidado infantil de alta calidad son cruciales a este respecto: los padres pueden estar seguros de que sus hijos están recibiendo el cuidado y la atención que necesitan, mientras que las madres buscan oportunidades en el mercado laboral. Esto es tan importante en Suecia como en los países en vías de desarrollo, donde los servicios de cuidado infantil son subdesarrollados y las tasas de empleo femenino en el sector de trabajo formal son bajas (Recuadro 18.5 y Capítulo 20).

Recuadro 18.4. Facilitando que todos los adultos accedan a oportunidades laborales en Suecia

El auge económico de la posguerra creó nuevas oportunidades en el mercado laboral para las mujeres suecas. La política pública evolucionó hacia una expansión del sector público y del sistema de protección social, e incluyó una inversión en licencias parentales y cuidado infantil formal de alta calidad (o *pre-schools* como se les conocen en Suecia). En contraste con muchos otros estados de bienestar desarrollados en los años 1960 y 1970, el modelo social sueco se construyó sobre la idea de que todos los adultos, incluidos los padres con hijos dependientes, deberían tener la oportunidad de ganarse la vida. Algunos de los componentes principales del modelo (Szebehely, 2001) son:

- Impuestos individuales en lugar de familiares (*household*) desde 1971.
- Licencia parental desde 1974, aunque el permiso por maternidad se introdujo en 1938.

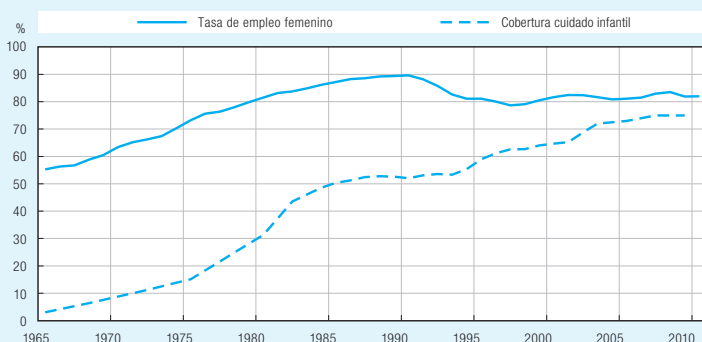
Recuadro 18.4. Facilitando que todos los adultos accedan a oportunidades laborales en Suecia (Cont.)

- Cuidado infantil formal público con importantes ampliaciones en los años 70 y 80.

Las políticas de cuidado infantil formal en Suecia están impulsadas no solo por la preocupación por la igualdad de género o la oferta de trabajo femenino, el bienestar y el desarrollo de los niños también son importantes. Esto ayuda a explicar por qué las tasas de cobertura de cuidado infantil han seguido aumentando a pesar de que las tasas de empleo femenino se han mantenido estables en torno al 80% desde 1995.

El desarrollo del cuidado infantil formal contribuyó a tasas de empleo femenino crecientes

Tasas de empleo femenino (mujeres de 25-54 años) y porcentaje de niños (de 0-6 años) con cuidado formal, 1965-2010



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676469>

Fuente: Tasas de empleo femenino de OECD Labour Force Statistics; datos de cuidado infantil proporcionados por las autoridades suecas para 1965-2002, y de NOSOSCO para 2003-09.

Recuadro 18.5. Desarrollo de programas de cuidado infantil en Chile y México

Los programas de cuidado infantil públicos en Chile y México tienen dos objetivos fundamentales: desarrollar la participación femenina en la fuerza laboral y promover el desarrollo del niño (Staab y Gerhard, 2010). Los programas de ambos países están dirigidos a beneficiar a las familias pobres donde las madres necesitan trabajar, estudiar, o buscar empleo. Sin embargo, énfasis diferentes en los objetivos de las políticas subyacentes producen una variación considerable en el diseño de los programas y en la implementación de políticas.

Un programa federal de guarderías en México, llamado *Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras* (PEIMT), subvenciona el cuidado diurno comunitario y en el hogar de niños para facilitar el empleo de las madres de bajos ingresos. En 2011, habían 10.000 centros diurnos inscritos en el sistema, cuidando a 300.000 niños (SEDESOL, 2011). El programa ofrece incentivos para la demanda tanto como para la oferta: fondos concursables para personas naturales y organizaciones de la sociedad civil que quieren tener guarderías, y subsidios para madres de bajos ingresos que desean inscribir a sus hijos. El servicio de guardería tiene un costo bajo para los usuarios, pero no es completamente gratis. Uno de los mayores logros del programa ha sido la creación de empleo para mujeres: en 2011, se generaron alrededor de 45.000 puestos de trabajo remunerados para proveedores y asistentes, la mayoría de los cuales son mujeres.

El empleo femenino es también un objetivo del programa chileno *Chile Crece Contigo*, a pesar de que se presenta principalmente como una estrategia para invertir en el potencial de los niños de familias de bajos ingresos. *Chile Crece Contigo* ofrece atención gratuita a niños y niñas menores de cuatro años en los tres quintiles más bajos de ingreso. Los servicios están estructurados por edad y cuentan con profesionales altamente cualificados, profesores con estudios universitarios o técnicos en educación parvularia o educación básica. En 2009, un total de 4.000 guarderías estaban en funcionamiento. En 2011, el gobierno chileno introdujo el *Ingreso Ético Familiar*, un programa de subsidios para las familias más pobres. Proporciona una bonificación de entre USD \$30 y \$50 por mes a las mujeres trabajadoras, que a finales de 2011 se había entregado a 36.000 mujeres.

Promover el valor de los servicios de guardería facilita la participación femenina en la fuerza laboral y mejora las oportunidades futuras de los niños, objetivos que son importantes en la mitigación de las desigualdades socioeconómicas y de género que existen.

Los temas de cuidado infantil, sin embargo, no terminan una vez que los niños entran en la escuela primaria. En la mayoría de los países, una jornada a tiempo completo no es compatible con el horario escolar ni las vacaciones. Los

padres que trabajan, por lo tanto, necesitan encontrar soluciones de cuidado alternativas durante todo el año. Hoy en día, muchos países OCDE ofrecen servicios de cuidado para niños de edad escolar en horarios extraescolares, pero la cobertura sigue siendo limitada (OCDE, 2011c). Algunos países latinoamericanos también han puesto en marcha iniciativas públicas locales (Piras et al., en prensa), aunque es necesario un mayor desarrollo, ya que proporcionan un apoyo fundamental a los padres que trabajan y a sus hijos.

Las prácticas laborales favorables a las familias también ayudan a los padres a combinar los compromisos de trabajo y cuidado con mayor eficacia. Estos incluyen trabajar a tiempo parcial (Capítulo 12), flexibilidad en los horarios y trabajo desde la casa (el *teletrabajo*).

Al igual que el derecho a licencias, las mujeres son más propensas a utilizar el derecho a horarios flexibles que los hombres, y es más probable que lo hagan por causa de sus responsabilidades familiares (Hegewisch, 2009). Una de las principales razones de los bajos índices de utilización de tales derechos por parte de los hombres es la cultura de trabajo. En Japón y Corea, por ejemplo, los trabajadores muestran su compromiso con la empresa al trabajar jornadas muy largas de trabajo y tomar menos vacaciones de las que tienen derecho.

Este modo de pensar puede ser menos acentuado en otros países de la OCDE, pero incluso en Suecia, en lugares pequeños de trabajo dominados por hombres, los padres de familia no suelen utilizar las licencias por paternidad (OCDE, 2011c). El bajo uso de las licencias por parte de los padres forma parte de un círculo vicioso que hay que romper. Mientras las mujeres tomen más licencias y/o sean más propensas a reducir sus horas de trabajo, algunos empleadores seguirán percibiéndolas como menos comprometidas con su profesión que los hombres, y serán menos propensos a invertir en sus carreras. El resultado, desde una perspectiva económica, es que las empresas no hacen un uso pleno y eficiente de los potenciales recursos laborales (Capítulo 1); desde la perspectiva social, se perpetúan los estereotipos de los roles de género en el trabajo remunerado y no remunerado (Capítulo 17).

Se ha avanzado en las políticas para ayudar a los padres y madres a conciliar los compromisos de trabajo y cuidado. Los países más exitosos tienen paquetes de políticas que proporcionan un continuo apoyo a los padres durante la crianza, que facilita significativamente la participación masculina y femenina en la fuerza laboral sobre una base de igualdad. En ese sentido, las políticas de cuidado de hijos son herramientas de igualdad de género mucho más

efectivas que las licencias parentales o acuerdos de trabajo flexible, los cuales en realidad generan diferencias de comportamiento entre hombres y mujeres. Sin embargo, las políticas de cuidado de hijos no son suficientes en sí mismas, como lo demuestran los países nórdicos, donde las grandes disparidades en los resultados de empleo se mantienen, incluso en los países nórdicos, un uso más equitativo de los derechos de licencia parental y acuerdos de trabajo flexible también son necesarios para reducir las desigualdades de género que prevalecen en el hogar y en el trabajo.

Mensajes clave de política

- Asegurarse de que el empleo sea una opción rentable para ambos padres.
- Proporcionar servicios de guardería de buena calidad asequibles a todos los padres y licencias remuneradas por maternidad a las madres empleadas.
- Promover un uso más equitativo de la flexibilidad de horarios de trabajo y de los derechos de licencia parental, por ejemplo, mediante la introducción de un mayor equilibrio de género en la duración de los derechos de licencia parental que no pueden ser trasladados a la pareja.

PARTE III

Capítulo 19

Los efectos de la crisis en el empleo masculino y femenino

Principales Conclusiones

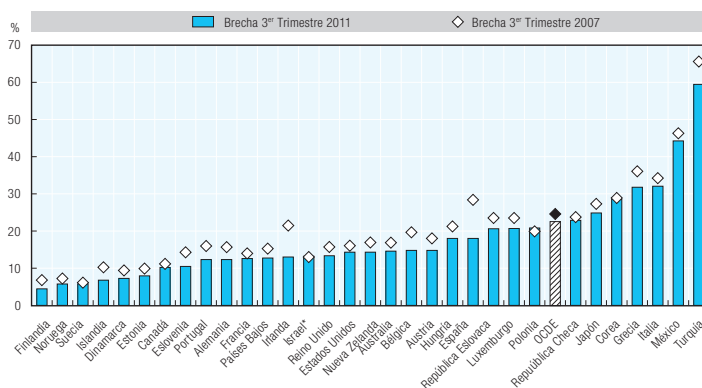
- La reducción de la brecha de género en el empleo como una consecuencia inmediata de la crisis financiera mundial fue en gran parte debida a grandes pérdidas de empleo en sectores dominados por hombres (en particular, la construcción y la industria manufacturera) y a un aumento de las horas trabajadas por mujeres. Desde entonces, sin embargo, el desempleo ha comenzado a aumentar entre las mujeres, también.
- Las posibilidades de empleo para las mujeres pueden verse afectadas por las pérdidas de empleo previstas en el sector público y los inminentes recortes del gobierno en beneficios tales como subsidios para el cuidado de los hijos.

Las brechas de género del empleo se han reducido durante la crisis

A pesar de que la crisis financiera y económica ha provocado grandes pérdidas de empleo en la mayoría de países, ha afectado a los hombres y las mujeres de manera diferente, en función de los resultados del mercado laboral. Con la excepción de Israel, Corea, Polonia y Suecia, las brechas de género para el empleo en la OCDE se redujeron durante los primeros tres años (2007-09) tras el inicio de la recesión económica (Gráfico 19.1). Los países donde las brechas se estrecharon más fueron Turquía (por 6 puntos porcentuales), Irlanda (8) y España (10). En los últimos dos años, las pérdidas de empleo masculino fueron particularmente pesadas, mientras que en Turquía se produjo un mayor aumento del empleo entre las mujeres que entre los hombres.

Gráfico 19.1. En la mayoría de los países, la brecha de género en el empleo se redujo durante la crisis económica

Las diferencias entre las tasas de empleo masculino y femenino en el rango de edad 15-64 años, como porcentaje de las tasas masculinas, tercer trimestre de 2007 y 2011



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la brecha de género en el empleo de 2011. Los datos no están ajustados estacionalmente.

* Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes pertinentes. El uso de estos datos de la OCDE es sin perjuicio de la situación de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en la Ribera Occidental, en los términos del derecho internacional.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en encuestas nacionales sobre la fuerza laboral.

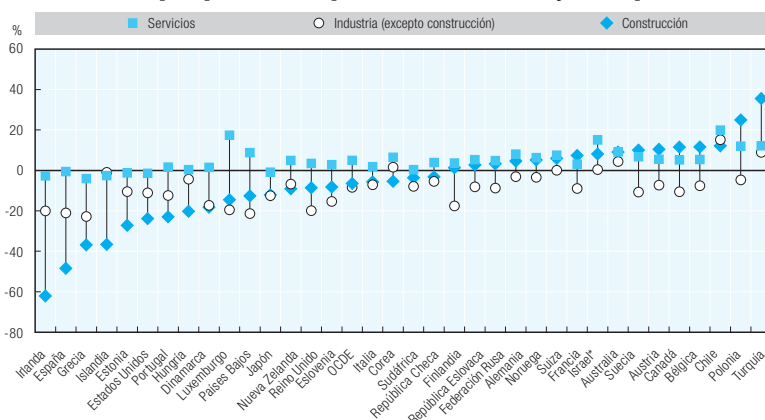
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676488>

El empleo femenino en general sufrió mucho menos que el de los hombres en la etapa inicial de la reciente crisis - una desviación notable de los patrones históricos y en gran parte debido a las caídas de la producción en sectores con mano de obra predominantemente masculina (Gráfico 19.2). La disminución de la demanda agregada se ha asociado a una disminución en el comercio, la industria (especialmente la manufactura), y la construcción en la mayoría de

los países, mientras que el empleo en el sector de servicios –donde las mujeres son la mayoría– se redujo solo modestamente o incluso aumentó. Al mismo tiempo, las mujeres ocupan más puestos de trabajo altamente cualificados, mejor pagados en la Unión Europea. El crecimiento del empleo femenino ha sido mayor en el quintil salarial más alto, debido principalmente al aumento en empleos bien remunerados en la salud y la educación (Hurley et al., 2011).

Gráfico 19.2. La mayoría de las pérdidas de empleo se da en los sectores dominados por los hombres

Cambio en el empleo por sector amplio entre los años 2007 y 2011^a, población total



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente en el ritmo de cambio en el sector de la construcción.

* Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes pertinentes. El uso de estos datos de la OCDE es sin perjuicio de la situación de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en la Ribera Occidental, en los términos del derecho internacional.

Fuente: OECD Main Economic Indicators, www.oecd.org/std/mei.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676507>

Con un aumento general constante de las tasas de empleo femenino en las últimas décadas, hoy en día más mujeres tienen presencia actual o reciente en el mercado de trabajo, comparado con recesiones anteriores. Este factor ha aumentado sus posibilidades de compensar exitosamente parte de las pérdidas en ganancias de sus parejas, ya sea mediante la búsqueda de un empleo o trabajando más horas, a menudo llamado el efecto del trabajador añadido (*added-worker*). Los hogares donde ambas personas participan activamente en la búsqueda de empleo, son más capaces de minimizar las pérdidas de ingresos en caso de desempleo y beneficiarse rápidamente de mejoras en las condiciones del mercado laboral. Al mismo tiempo, ya que las mujeres suelen tener trabajos temporales y a tiempo parcial, pueden tener un mayor riesgo que los hombres de perder su trabajo si trabajan en el mismo sector.

Las mujeres han aumentado sus horas para amortiguar impactos económicos

Los últimos datos de empleo ilustran que la experiencia laboral femenina es un factor importante para reducir los riesgos de pobreza. Las pérdidas de empleo y las jornadas de trabajo reducidas entre los hombres con pareja han reducido las horas de trabajo totales en familias compuestas por parejas entre un 4% en los Estados Unidos y algo menos del 1% en Bélgica, los Países Bajos y Nueva Zelanda, mientras que las horas se mantuvieron estables en Canadá, Alemania y el Reino Unido (Gráfico 19.3, panel izquierdo). Durante el mismo período, en algunos países las horas de trabajo de las mujeres han aumentado (Irlanda, Países Bajos, Nueva Zelanda y España) o disminuido menos que las de los hombres. El Gráfico 19.3 también muestra que las mujeres con pareja fueron significativamente más propensas a aumentar sus horas de trabajo que las mujeres solas. Las mujeres tenían más posibilidades de aumentar sus horas de trabajo si estaban trabajando a tiempo parcial que si habían estado fuera del mercado laboral, ya que a menudo experimentaban problemas para entrar de nuevo a dicho mercado. La evidencia de las crisis económicas anteriores sugiere que estas dificultades pueden tardar mucho tiempo en superarse (Gong, 2011; Posadas, 2010; Stephens, 2002).

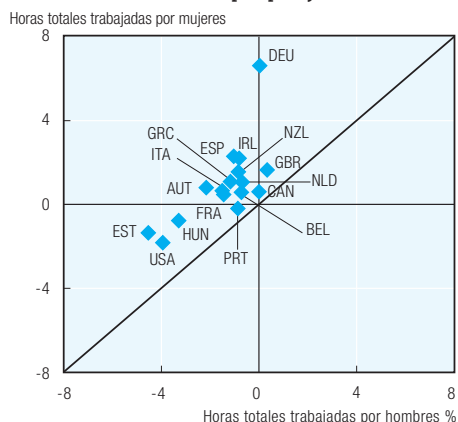
Las políticas actuales, los bajos salarios y el alto desempleo limitan las mejoras en el mercado laboral

El grado en que las mujeres con pareja son capaces de compensar las pérdidas de ingresos de sus parejas varía entre los países, con factores de políticas habitualmente jugando un papel importante. Las limitaciones relacionadas con la familia o con el mercado laboral pueden reducir la capacidad de las mujeres para ayudar a estabilizar los ingresos familiares. La necesidad de que ellas encuentren un empleo o trabajen más horas puede ser percibida no tan grave si las pérdidas de ingresos de los hombres son vistas como temporales (planes de trabajo de corta duración, por ejemplo) o en gran parte compensadas por ayudas del gobierno. Además, los desincentivos creados por los impuestos y los subsidios por desempleo pueden afectar a la búsqueda de empleo y/o el esfuerzo en el trabajo, no solo para el principal sostenedor del hogar, sino para el segundo, también. En particular, los subsidios de desempleo condicionados por ingreso, que se reducen una vez que la pareja empieza a ganar más, pueden ser un obstáculo importante al fomento del empleo femenino. Por

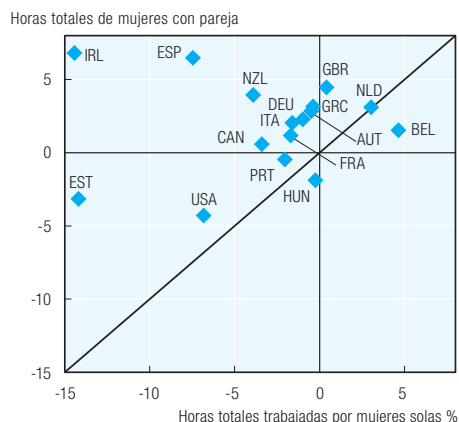
Gráfico 19.3. En la mayoría de los países, las mujeres aumentaron sus horas de trabajo para compensar la pérdida de empleo de sus parejas durante la crisis

Total de horas trabajadas por hombres y mujeres: cambios desde el inicio de la crisis^a

Panel A. Hombres y mujeres en hogares formados por parejas^b



Panel B. Mujeres solas y en pareja^c



Cambios capturan diferencias tanto en los niveles de empleo como en el promedio de horas trabajadas. Se mide como el total de horas hasta el año 2010 para los países europeos menos las horas totales en los cuatro trimestres anteriores a la crisis en cada país. En el caso de los países no europeos, se mide hasta el último trimestre de 2011.

b) Los cambios en el panel A se muestran en relación a horas de la familia antes de la crisis (es decir, la suma de horas de hombres y mujeres).

c) Los cambios en el panel B se muestran en relación a horas individuales antes de la crisis en los grupos respectivos.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en European Labour Force Surveys.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676526>

otra parte, la persistencia de las diferencias salariales de género suponen que, incluso en el caso de las mujeres que trabajan más horas, el ingreso familiar sufre durante una recesión y los gobiernos deben compensar las pérdidas de ingresos a través de subsidios condicionados al empleo (*in-work benefits*) para las familias más pobres (Mattingly y Smith, 2010).

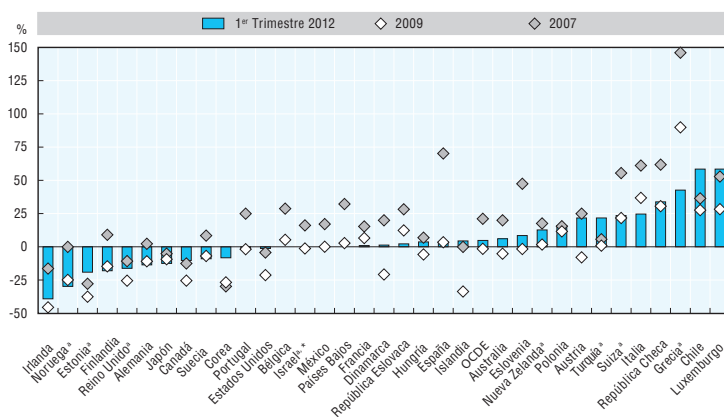
Las políticas que abordan los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral fortalecen la capacidad de las familias de soportar una crisis económica, mientras mejoran la probabilidad de estas familias de beneficiarse de una recuperación. Instituciones del mercado laboral que permiten ajustes rápidos en los patrones de trabajo, junto con apoyo a las responsabilidades familiares (por ejemplo, el cuidado de los hijos), pueden contribuir a una mayor participación en la fuerza laboral. El impulso actual en muchos países

de la OCDE hacia una distribución del empleo remunerado más justa dentro del hogar sugiere que la recuperación en curso presenta una oportunidad clara para avanzar en la agenda de igualdad de género.

Sin embargo, en 2009 el aumento inicial en las tasas de empleo de las mujeres comenzó a revertirse. En la cúspide de la crisis, las tasas de desempleo de las mujeres estaban en promedio apenas por debajo de las de los hombres, que habían soportado el peso inicial del aumento en el desempleo. Antes de la recesión eran un 20% superior en la OCDE (Gráfico 19,4) y hasta un 60% mayor en los países del sur de Europa y de la República Checa. Entre 2009 y 2011-12, sin embargo, el desempleo femenino siguió subiendo mientras que el de los hombres se redujo o aumentó a un ritmo más lento, en varios países. Por lo tanto, aunque las tasas se mantienen por debajo de las de los hombres, o están a la par en muchos países de la OCDE, les superan en un 50% (en comparación con el 75% de los países antes de la crisis). En Chile y Turquía, la brecha en realidad ha aumentado desde 2007.

Gráfico 19.4. La diferencia en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres está en aumento

Diferencia entre las tasas de desempleo masculino y femenino en la gama de edades 15-64 como un % de las tasas masculinas, 2007-2012



Nota: Los países están ordenados por la brecha de género ascendente de desempleo en 2012.

* Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes pertinentes. El uso de estos datos de la OCDE es sin perjuicio de la situación de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en la Ribera Occidental, en los términos del derecho internacional.

a) Los datos correspondientes a Estonia, Grecia, Israel, Nueva Zelanda, Noruega, Suiza, Turquía y Reino Unido se refieren al tercer trimestre de 2011.

Fuente: Principales Indicadores Económicos de la OCDE, www.oecd.org/std/mei.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676545>

Los recortes en el empleo público que se han anunciado o aplicado ya en varios países agravarán aún más la posición de la mujer en el mercado laboral en los próximos años. Por otro lado, las mujeres también pueden sufrir el efecto del trabajador desanimado, sobre todo entre las mejor formadas, a medida que se profundice la recesión y decidan abandonar la fuerza laboral (Sabarwal *et al.*, 2010). La evidencia de las recesiones anteriores indica que, mientras que los hombres son más propensos a perder sus puestos de trabajo inicialmente, también tienen más probabilidades de encontrar un empleo cuando la economía se recupere (Maier, 2011).

Las medidas de austeridad y, en algunos países, el cambio hacia un enfoque de ayudar a los trabajadores desplazados que están de nuevo en el mercado de trabajo, pone la agenda de la igualdad de género en el riesgo de convertirse en una prioridad baja. Los recortes en el gasto público que debilitan las políticas familiares pueden ser perjudiciales para las mujeres, especialmente las madres solteras. Las medidas que salvaguarden el bienestar de los niños, especialmente durante los años formativos de la primera infancia, deben seguir siendo una alta prioridad. Además, la vida laboral y problemas de equilibrio, tales como la flexibilidad laboral y la paridad de género en los salarios tienen buenas probabilidades de perder prioridad durante la recesión actual. La evidencia de las recesiones anteriores muestra que los gobiernos han utilizado los paquetes de estímulo para amortiguar el impacto del desempleo en sectores dominados por hombres (por ejemplo, la manufactura), aunque algunos países están promoviendo el empleo en el sector del cuidado. Medidas a corto plazo en materia de empleo son también más propensas a beneficiar a los trabajadores de sexo masculino (Leschke y Jepsen, 2011; Maier, 2011).

Mensajes clave de políticas

- Asegurar que la Crisis Económica actual (*Great Recession*) y la consolidación fiscal no reviertan los avances logrados en materia de igualdad de género laboral.
- Apoyar el aumento de las horas de trabajo femenino como estrategia de supervivencia de las familias.

PARTE III

Capítulo 20

Los trabajadores ocultos: Las mujeres en el empleo informal

Principales Conclusiones

- En muchos países del mundo, la proporción de mujeres en el sector informal del empleo no agrícola es mayor que la proporción de hombres. Fuera de la agricultura, tanto mujeres como hombres en el empleo informal trabajan predominantemente en empresas no registradas, mientras que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en el sector formal.
- Las mujeres en el empleo informal tienden a ser sobrerrepresentadas entre los trabajadores domésticos y familiares. Se enfrentan a un alto riesgo de pobreza y tienen probabilidades limitadas de movilidad ascendente.
- Las mujeres en los empleos informales más vulnerables son a menudo económicamente dependientes de sus parejas y familias

El empleo informal puede ser considerable en algunos países de la OCDE, donde los impuestos al trabajo y la retirada de subsidios pueden generar trabajadores de bajos sueldos (y los que trabajan a tiempo parcial) con importantes incentivos para trabajar informalmente (Koettl y Weber, 2012). Sin embargo, el empleo informal está mucho más extendido en todo el mundo en desarrollo, donde se da en un porcentaje de entre más de la mitad y tres cuartos de los empleos no agrícolas. Destacar también que el empleo informal está estrechamente vinculado con los bajos ingresos, los empleos de baja calidad y la pobreza (OCDE, 2009b); por otro lado, las mujeres son más propensas que los hombres a trabajar de manera informal.

Recuadro 20.1. Definir el empleo en la economía informal

El **empleo informal** es un concepto basado en el trabajo e incluye los puestos de trabajo que por lo general carecen de protección social básica o legal y prestaciones laborales. Las personas pueden ser contratadas de manera informal en el sector formal, el sector informal y en los hogares (OIT, 2012).

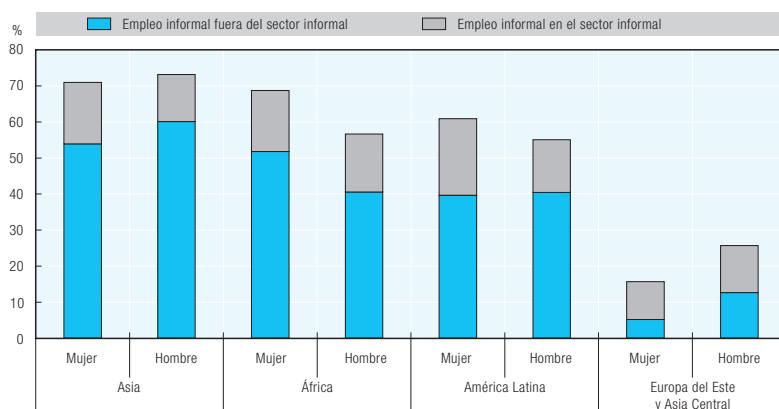
El **empleo en el sector informal** es un concepto basado en la empresa, que se define como trabajo en empresas no registradas y/o pequeñas empresas privadas no constituidas en sociedad. Estas empresas no están constituidas como entidades jurídicas independientes (y por tanto no están registradas oficialmente) y no mantienen el conjunto completo de libros contables (OIT, 2012).

La Organización Internacional del Trabajo (2012) muestra que en 29 de los 41 países para los que hay datos disponibles, las mujeres superan a los hombres en el sector informal del empleo no agrícola. Las diferencias entre países pueden ser sustanciales: la proporción de mujeres en el empleo informal es más de 10 puntos porcentuales por encima de la de los hombres en El Salvador, Madagascar, Malí, Perú, Tanzania y Zambia, y por encima de 20 puntos porcentuales en Azerbaiyán, Liberia y Zimbabwe. Las mujeres son más propensas que los hombres a tener un empleo informal en África y América Latina, pero no en Asia y Europa del Este (Gráfico 20.1). Tanto las mujeres como los hombres en el empleo informal no agrícola, trabajan predominantemente en empresas no registradas. Sin embargo, en todas las regiones, excepto en Asia Central y Europa del Este, hay una mayor proporción de mujeres que de hombres con empleos informales en el sector informal (Gráfico 20.1). Parte de la razón es que hay más mujeres que trabajan como empleadas domésticas.

Los grupos en desventaja y las personas con menor nivel educacional tienen dificultades para pasar del trabajo formal a informal (OCDE, 2009b). La movilidad ascendente femenina parece ser particularmente afectada por el limitado acceso al financiamiento (Capítulo 24) y la necesidad de conciliar trabajar con responsabilidades familiares (FAO, 2010). Por ejemplo, Andersen y Muriel (2007) encontraron que las mujeres bolivianas tienen una fuerte preferencia por el autoempleo informal, ya que es más compatible con sus compromisos de cuidado.

Gráfico 20.1. En África, Asia y América Latina hay altas de tasas de empleo informal y a menudo en empresas no registradas

El empleo informal (dentro y fuera del sector informal) como porcentaje del empleo no agrícola por región del mundo,^a 2010 o último año disponible



a) Las regiones están dispuestas en orden descendente del porcentaje de mujeres en el empleo informal. Para obtener la lista completa de países en cada región véanse los Anexos de la Parte III.A6. Fuente: ILO (2012), "Women and Men in the Informal Economy – Statistical Picture", ILO, Ginebra.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676564>

Las mujeres tienden a ser confinadas a las categorías más vulnerables del sector informal

Se puede dividir el empleo informal en cuatro categorías: autoempleo, trabajo familiar, empleo doméstico y empleo asalariado. En los países en desarrollo, una gran proporción de hombres y mujeres que trabajan en el sector informal tienden a ser autónomos.

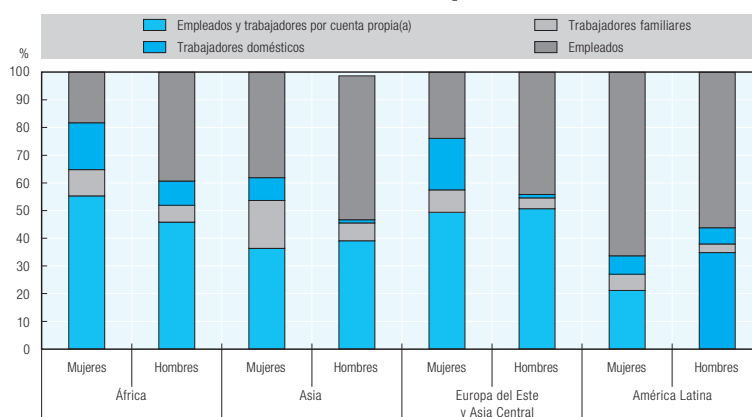
El Gráfico 20.2 muestra que esta categoría representa entre el 30% y el 57% del empleo informal no agrícola, dependiendo de la región. En más de la mitad de los países para los que hay datos disponibles, y en casi todos los

países de África, la proporción de mujeres en el autoempleo informal es mayor que la proporción de hombres. El autoempleo en los países en desarrollo se asocia con una mayor vulnerabilidad y pobreza, ya que está estrechamente relacionado con la falta de estabilidad de los ingresos y la protección social (ver Recuadro 20.2). Por otra parte, mientras que las mujeres en el autoempleo tienden a concentrarse entre los trabajadores independientes, la proporción de hombres que son empleadores –la categoría con los más altos ingresos y las tasas más bajas de pobreza– es casi el doble de la proporción de mujeres (Chen *et al.*, 2005).

Hay una jerarquía de la pobreza entre las diferentes categorías de personas con empleo informal: empleadores y trabajadores asalariados tienden a ganar mucho más, mientras que los trabajadores independientes, empleados domésticos, y los que trabajan para la familia tienden a ganar menos. El Gráfico 20.2 muestra que en todas las regiones (con la excepción de Europa del Este y Asia Central) las mujeres en el empleo informal son más propensas que los hombres a ser trabajadoras familiares y domésticas, mientras que los hombres trabajan más en el empleo asalariado.

Gráfico 20.2. Las mujeres en el sector informal del empleo no agrícola tienden a concentrarse en las categorías laborales más vulnerables^a

Distribución del empleo informal masculino y femenino por categoría laboral, 2010 o último año disponible



a) Incluyendo miembros de cooperativas de productores. Para obtener la lista completa de los países de cada región, véase el Anexo III.A6.

Fuente: ILO (2012), "Women and Men in the Informal Economy – Statistical Picture", ILO, Geneva.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676583>

Recuadro 20.2. Empoderar a las mujeres en la economía informal: La experiencia de SEWA

La Asociación de Mujeres Trabajadoras Independientes (SEWA por sus siglas en inglés) es un ejemplo único de empoderamiento dirigido por mujeres pobres que trabajan en la economía informal (OCDE, 2011b). En 2005, casi el 90% de las mujeres que trabajaban en actividades no agrícolas en la India tenían un empleo informal (OIT, 2011). Los sindicatos tradicionales no tenían representación para estas mujeres, y se creó SEWA en la década de 1970 para abarcar este vacío. Con más de 1,3 millones de miembros mujeres, SEWA es el mayor sindicato de trabajadores del sector informal en la India. Más del 70% de sus miembros son de áreas rurales y están uniformemente distribuidos a través de los grupos religiosos y castas (OMS, 2008).

SEWA trabaja para ayudar a las mujeres pobres a fortalecer su trabajo y situación económica, así como a mejorar su seguridad social. Desarrolla sus actividades en áreas como las microfinanzas y seguros (principalmente a través del Banco SEWA), la formación y la comunicación; pero es su trabajo en cuestiones laborales –asistencia paralegal, grupos de presión, seguro médico, prestaciones de maternidad y las pensiones– el que está en el corazón de la asociación. La mayoría de las mujeres que se unieron a SEWA han experimentado mejoras en los ingresos, marketing y condiciones de trabajo. Muchos de ellas han sido capaces de ahorrar en forma regular y/o adquirir bienes por primera vez en sus vidas. Pero el mayor impacto positivo se ve en el aumento de la autoestima de sus miembros, cuyo poder de negociación ha mejorado dentro y fuera del hogar. El principal desafío de SEWA es que una gran parte de sus miembros aún no ganan lo suficiente para ir más allá de la satisfacción de las necesidades diarias o para salir de la pobreza en el largo plazo. Otro desafío clave es alentar a las mujeres a romper la barrera de género y acceder a los oficios hasta ahora dominados por los hombres (OMS, 2008).

La labor de SEWA ha dado lugar a cambios en las políticas. A raíz de sus esfuerzos de *lobbying*, en 2004 el gobierno aprobó una política nacional para la protección de los vendedores ambulantes y, en 2008, aprobó una legislación en materia de seguridad social para los trabajadores informales. SEWA también ha sido capaz de influir en las políticas a nivel global. Fue uno de los promotores principales del proceso que condujo al Convenio de la OIT 177 (1996) sobre los derechos de los trabajadores a domicilio.

Recuadro 20.3. Las políticas para contrarrestar la vulnerabilidad de los trabajadores a domicilio y empleados domésticos

Los trabajadores a domicilio son personas que trabajan desde su casa, ya sea por cuenta propia o como trabajadores subcontratados. Ellos rara vez son visibles para los responsables de elaborar políticas, ya que no están asociados con un lugar de trabajo y, en muchos casos, su remuneración es vista como una extensión del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, lo que contribuye a su invisibilidad en las encuestas nacionales (Chen et al., 1999). Algunos países están haciendo grandes esfuerzos para enfrentar la vulnerabilidad de los trabajadores a domicilio. El gobierno de la India, por ejemplo, aprobó la Ley de Trabajadores de Beedi* y Cigarros Puros y la Ley del Fondo de Bienestar para Trabajadores Beedi, para proteger a este grupo de unos 4 millones de trabajadores a domicilio. Estas leyes proporcionan medidas de protección social, tales como la salud, el cuidado infantil y las viviendas, a los trabajadores Beedi. El gobierno indio está replicando este modelo de protección a otras categorías de trabajadores a domicilio y en los sectores en que se desarrolla una política nacional para tal efecto (www.wigo.org).

Los trabajadores domésticos que prestan una serie de servicios domésticos y de cuidado en hogares privados –mujeres, en general– pertenecen a los sectores más pobres de la sociedad. En Sudáfrica, los trabajadores domésticos representaron el 16% de todas las mujeres empleadas en 2009 (OIT, 2011). En 2002, se introdujo la Ley de Empleados Domésticos (*Domestic Workers Act*) para fijar un salario mínimo y establecer condiciones de trabajo como horarios, pago de horas extras, aumentos salariales y derechos de licencia (Sudáfrica, Departamento de Trabajo). Los trabajadores domésticos y sus empleadores también deben aportar el 1% de los salarios a la Caja del Seguro de Desempleo (*Unemployment Insurance Fund*). Hertz (2005) encuentra que los salarios reales, el promedio de los ingresos mensuales, y los ingresos totales de todos los empleados domésticos han aumentado desde que la Ley de Empleados Domésticos entró en vigor, mientras que las horas semanales trabajadas y el empleo han disminuido.

* Beedi son cigarros cubiertos en hoja de tabaco. *Beedi and Cigar Workers Act*, *Beedi Workers Welfare Fund Act*.

Reducir la dependencia de las mujeres respecto a sus parejas y familias

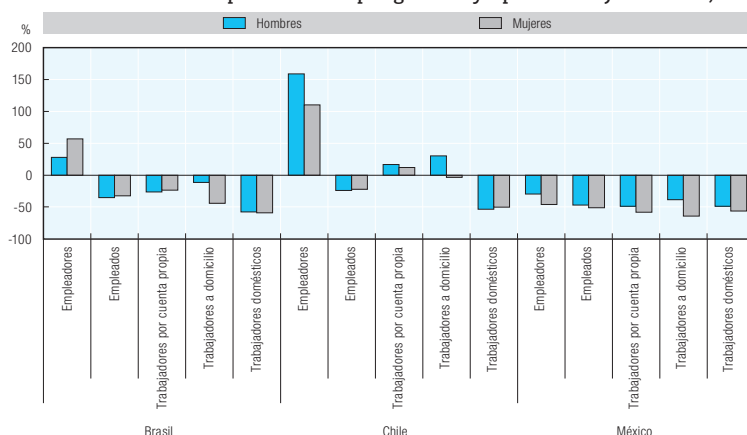
El Gráfico 20.3 muestra que, en Brasil, Chile y México, las mujeres ganan menos que el sueldo medio de los hombres en las mismas categorías de empleos informales, incluso en el trabajo doméstico y a domicilio, donde las mujeres se concentran. En las otras categorías (empleadores, trabajadores por cuenta propia y empleados), donde hay menos mujeres que hombres, también

ganan menos. En Brasil y Chile, sin embargo, parece que en promedio los empleadores del sector informal (hombres y mujeres) ganan más que los trabajadores de sexo masculino en el empleo formal (es decir, la categoría de referencia en Gráfico 20.3). Sin embargo, la comparación de ingresos promedio en el empleo informal y formal por categoría laboral y por género (por ejemplo, entre las mujeres trabajadoras independientes en los sectores formal e informal) revela que el empleo formal es más lucrativo que el empleo informal tanto para hombres como mujeres en todas las categorías.

Además de los menores ingresos, las trabajadoras informales son menos propensas a ser cubiertas por los sistemas de protección social. Aunque los trabajadores informales en Brasil y Chile pueden contribuir voluntariamente al seguro social, el Gráfico 20.4 muestra que los niveles de cotización al sistema previsional coinciden con la jerarquía del estatus del trabajo. Las categorías donde se concentran las mujeres (trabajadores domésticos, a domicilio y de la familia), tienden a contribuir aún menos que el trabajador informal promedio. Pensiones sociales que no se focalicen en los registros de contribuciones pueden desempeñar un papel clave en la reducción de la pobreza, especialmente entre los ancianos y las mujeres.

Gráfico 20.3. Tanto las mujeres como los hombres ganan menos en el empleo informal no agrícola que en el empleo asalariado formal, pero las mujeres ganan aún menos que los hombres

Brechas salariales de empleo informal por género y tipo de trabajo informal, 2009



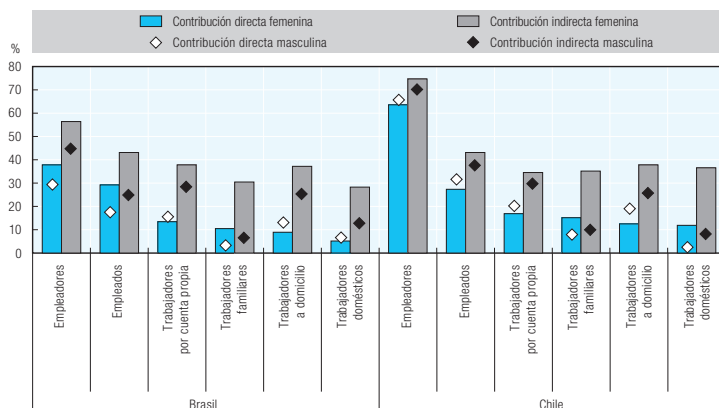
a) las diferencias de remuneración se calculan con el salario promedio del empleado formal masculino como referencia. Las cifras se calculan como los ingresos medios en el sector informal (por tipo de trabajo y género) menos el salario medio de los empleados formales masculinos, dividido por el salario promedio del empleado formal masculino.

Fuente: Tabulaciones del Secretariado de la OCDE basadas en encuestas nacionales de hogares para Brasil (PNAD, 2009), Chile (CASEN, 2009) y México (ENIGH, 2010).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676602>

Gráfico 20.4. Una proporción significativa de las mujeres que trabajan en el empleo informal no agrícola tienen cobertura previsional indirecta a través de las contribuciones de sus cónyuges

Proporción de mujeres y hombres que contribuyen al sistema de pensiones o cuyo cónyuge aporta al sistema de pensiones, 2009



Fuente: Tabulaciones del Secretariado de la OCDE basadas en encuestas nacionales de hogares para Brasil (PNAD, 2009) y Chile (CASEN, 2009).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676621>

Una proporción significativa de las mujeres que trabajan tienen cobertura previsional indirecta a través de las contribuciones de sus cónyuges, lo que les da derecho a la pensión por viudez si su pareja muere (a pesar de que las mujeres en las peores categorías de puestos de trabajo en Brasil y Chile tienen relativamente baja cobertura, ver Gráfico 20.4). Sin embargo, mientras que la cobertura indirecta puede potencialmente proteger a un grupo significativo de mujeres contra la pobreza extrema en la vejez, refuerza la dependencia de sus parejas y reduce su autonomía y poder de negociación dentro del hogar.

Recuadro 20.4. Ampliando la protección social para cubrir a los trabajadores informales en algunos países de América Latina

En las últimas tres décadas, varios países de América Latina implementaron beneficios sociales de pensiones, que no están condicionados, en gran parte, por la historia contributiva, mientras proveen garantías de ingresos mínimos para las personas mayores. OIT (2002) encontró que las pensiones sociales en cinco países de América Latina reducen drásticamente la pobreza en la vejez de las mujeres que nunca han tenido la oportunidad de acumular derechos previsionales a través del empleo (informal).

Recuadro 20.4. Ampliando la protección social para cubrir a los trabajadores informales en algunos países de América Latina (cont.)

En Brasil, hay dos sistemas de pensiones sociales. Uno de los sistemas está dirigido a personas indigentes de 67 años y mayores, y a discapacitados, que cubre 2,1 millones de beneficiarios. El otro es un esquema rural que abarca casi 7 millones de beneficiarios y provee beneficios para las personas que trabajan en el sector agrícola en materia de vejez, supervivencia e invalidez, maternidad y accidentes laborales. En 1998, las mujeres tenían derecho a reclamar estas pensiones rurales, independientemente de su situación familiar, lo que redujo sus tasas de pobreza del 51% en 1981 al 25% en 2001 (Camarano, 2004).

En 2002, México presentó un programa llamado *Seguro Popular*, que ha ampliado considerablemente la cobertura de seguro de salud básica y el acceso a los servicios de salud para los grupos más vulnerables, que incluyen a los trabajadores informales y sus familias. En 2011, el Seguro Popular proporcionó atención médica gratuita a casi 52 millones de personas, sobre todo a aquellos en los dos deciles de ingresos más bajos. En 2008, se introdujo una disposición específica para las mujeres, la estrategia *Embarazo Saludable* (ES) que proporciona atención médica a las afiliadas antes, durante y después del parto. Todas las mujeres tienen acceso gratuito a ES, con la excepción de aquellas en los tres deciles más altos de ingresos, quienes pagan contribuciones condicionadas a sus ingresos. En 2011, ES apoyó a casi 1,8 millones de mujeres embarazadas en México.

Chile introdujo la Pensión Básica Solidaria (PBS) en 2008 (OCDE, 2009c) para prestar apoyo a los mayores de 65 años que son considerados pobres y no tienen derecho a una pensión basada en su historial contributivo. También hay un pago complementario de pensiones para aquellos que han contribuido al sistema de pensiones, pero no lo suficiente como para recibir una pensión adecuada (Iglesias-Palau, 2009). Además, la política de pensiones chilena concede un crédito o pago de bono por cada hijo (adoptado) por mujeres de bajos ingresos (por ejemplo, las que recibirán PBS). La cantidad se establece en el parto - 10% de los 18 pagos mensuales de salario mínimo o CLP 327.600, alrededor de USD \$670 en 2011. Es administrado por un fondo de pensiones y se paga solo cuando la madre cumple 65 años. Por lo tanto, el número de años faltantes para llegar a la edad de jubilación y la “tasa de retorno” establecida por la regulación gubernamental también determinan la cantidad total a pagar.

Mensajes clave de políticas

- Deben dirigirse intervenciones específicas a los trabajadores a domicilio y empleados domésticos con el fin de garantizar sus derechos y condiciones de trabajo.
- Si las condiciones fiscales lo permitan, deben introducirse pensiones sociales no condicionadas por los registros contributivos y que proporcionen garantías de ingresos mínimos a personas de la tercera edad.
- Las políticas eficaces para los trabajadores informales requieren mejores estadísticas desglosadas por sexo, sobre todo en las categorías de empleo que no suelen ser estudiadas, como los empleados domésticos y los trabajadores a domicilio.

PARTE III

Capítulo 21

Las mujeres en la jubilación

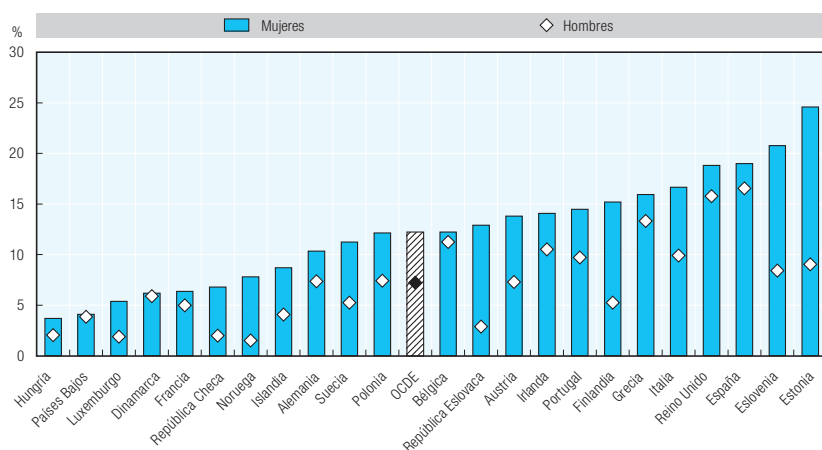
Principales Conclusiones

- Las mujeres mayores de 65 años tienen aproximadamente 1,5 veces más probabilidades de vivir en la pobreza que los hombres de la misma edad.
- Los pagos de pensiones a los hombres suelen ser más altos que para las mujeres, pero las mujeres tienen más probabilidades de recibir sus pensiones durante más tiempo.
- La desigualdad de género en la jubilación se relaciona más con las diferencias de género en la experiencia en el mercado del trabajo y la esperanza de vida, que con el diseño de los sistemas de pensiones.

En la mayoría de los países de la OCDE, la mayoría de los pensionados son mujeres. Alemania tiene la mayor proporción de beneficiarias de pensiones por vejez con el 68% y Grecia la más baja con 45%. Las mujeres también son la mayor parte de los pensionados pobres: en toda la OCDE la tasa de pobreza para los hombres mayores de 65 años fue del 11% y del 15% para las mujeres a mediados de la década de 2000 (OCDE, 2008c). Datos más recientes de 23 países europeos de la OCDE confirman este hallazgo (Gráfico 21.1). Las mujeres pensionadas tienen más probabilidades de ser pobres que los hombres durante la jubilación por dos razones: acumulan menos derechos de pensión y a menudo terminan viviendo solas con un ingreso relativamente pequeño.

Gráfico 21.1. Las pensionadas tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que los pensionados

Las tasas de pobreza de la población de 65 años o más al 50% de la renta media equivalente en los países europeos de la OCDE, 2009



Nota: Los países están dispuestos de izquierda a derecha en orden ascendente de tasas de pobreza de las mujeres.

Fuente: OCDE (2013, próximamente), *Women and Pensions*, Editorial OCDE, París, próximamente.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676640>

Diferencias en las carreras laborales y brechas en pensiones

En todos los países, los derechos de pensiones están, en distinto grado, vinculados a la historia laboral de una persona y sus ingresos. Las generaciones anteriores de mujeres, en general, pasaron menos tiempo en el trabajo remunerado y ganaron menos que las mujeres más jóvenes. También formaron sus familias a una edad más temprana y tuvieron más hijos, a menudo interrumpiendo su participación laboral durante largos períodos o retirándose de

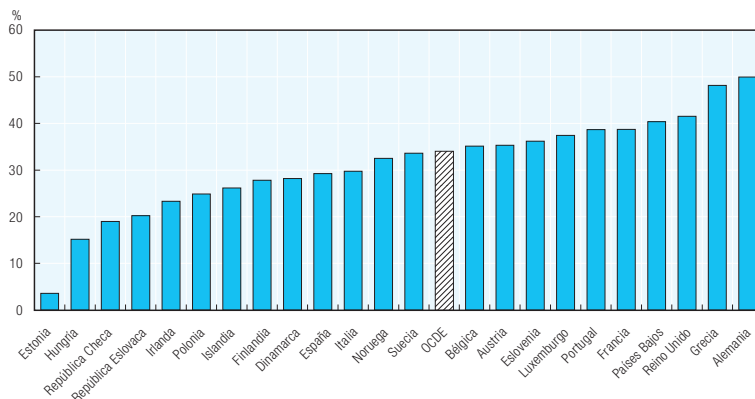
la fuerza laboral totalmente (OCDE, 2012A). Además, la edad de jubilación de las mujeres en 2010 fue todavía inferior a la de los hombres en Australia, Austria, Chile, la República Checa, Alemania, Hungría, Japón, Polonia, la Federación Rusa, la República Eslovaca, Eslovenia, Suiza, Turquía y el Reino Unido (OCDE, 2012c). Las frecuentes interrupciones de carrera y una edad más temprana de jubilación implican historias laborales más cortas: el informe *Pensiones y Mujeres* (OCDE, 2013, por publicar) de la OCDE compara 13 países de la OCDE y encuentra que las mujeres de 65 años en 2008-09 permanecieron en el trabajo remunerado 13 años menos en promedio que los hombres.

Las mujeres tienen mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial y estar sobrerrepresentadas en ocupaciones y puestos de trabajo que no están tan bien pagados. Dado que las pensiones están a menudo relacionadas con los ingresos, estas diferencias en los perfiles laborales entre hombres y mujeres pueden conducir a grandes disparidades entre los géneros en los pagos de pensiones¹. Además, en vista de su historial de trabajo, las mujeres mayores quizás no puedan cumplir con los requisitos contributivos y, por lo tanto, son más propensas a recurrir a pensiones no contributivas (o pensiones de bajo nivel) mínimas o a redes asistenciales para personas de la tercera edad. La Figura 21.2 muestra que, en todos los países OCDE de Europa, los pagos de pensiones a las personas mayores a 65 años en 2009 eran un 34% más bajos, en promedio, para las mujeres que para los hombres. Del mismo modo, en los Estados Unidos la contribución de las mujeres a las pensiones públicas fue un 40% más baja que la de los hombres en 2010 (EBRI, 2011).

1 En los planes de beneficio definido (BD), los ingresos de la jubilación dependen de los ingresos (ya sea de toda la vida, mejores años o años finales de la vida laboral) y la duración de la carrera. En los planes de contribución definida (CD), los ingresos de la jubilación son el resultado de la acumulación de fondos en una cuenta que se financia con contribuciones que son un porcentaje de los ingresos (que suelen aumentar con el tiempo). En ambos casos, dado que los hombres son más propensos a tener ingresos mayores y durante más tiempo, sus pagos de pensión serán mayores.

Gráfico 21.2. La mayoría de los países cuentan con una brecha grande en las pensiones

Brecha de género de pensiones,^a planes obligatorios,^b países seleccionados OCDE, 2009



Nota: Los países están dispuestos de izquierda a derecha en orden ascendente de la brecha de género en las pensiones.

a) La diferencia de pensión de género se define aquí como: $(1 - [\text{Pago de pensión (obligatoria) media bruta a mujeres}] / [\text{Pago de pensión (obligatoria) media bruta a hombres}]) \times 100\%$.

b) Los datos de los Países Bajos incluyen los pagos de pensiones derivados de los planes voluntarios de pensiones privadas (Adema et al., 2011).

Fuente: OCDE (2013, por publicar), Women and Pensions, Editorial OCDE, París

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676659>

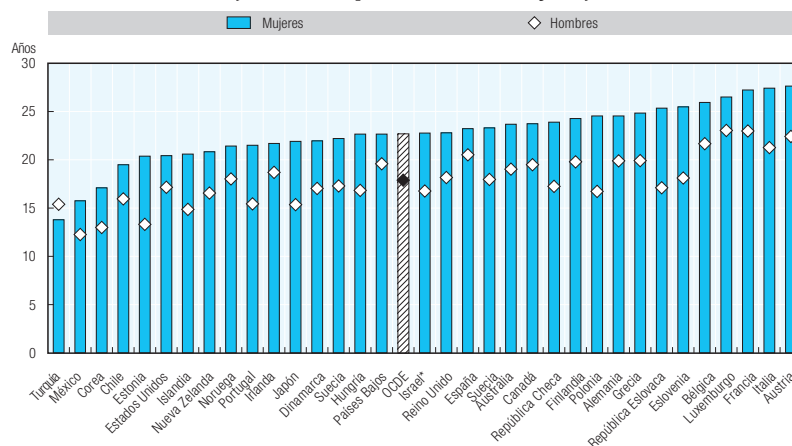
En muchos países, las brechas de género en materia de pensiones juegan un papel importante en la explicación de las diferencias de género en la pobreza de los jubilados. Pero las brechas no cuentan toda la historia, como lo demuestra Estonia, que tiene una brecha de género casi insignificante en las pensiones (Gráfico 21.2), pero la más grande en términos de la pobreza relativa (Gráfico 21.1). Bajos niveles globales de las pensiones (en promedio alrededor del 40% del ingreso promedio neto) y una gran población de mujeres mayores que viven solas y enfrentan un mayor riesgo de pobreza (ver más adelante) también son factores importantes (Sotsiaal Ministeerium, 2009).

Las mujeres viven más y con menores ingresos

La duración de la jubilación también afecta a las diferencias de género en materia de riesgo de pobreza de la tercera edad. Las mujeres viven más que los hombres: en toda la OCDE su esperanza de vida a los 65 años es, en promedio, cuatro años mayor que la de los hombres, y es probable que reciban una pensión durante más tiempo (Gráfico 21.3). También son más propensas

a convertirse en viudas, vivir solas, y posiblemente, contar con los beneficios para sobrevivientes, que a menudo son muy bajos.

Gráfico 21.3. Las mujeres reciben su pensión durante más tiempo
Duración de la jubilación esperada de hombres y mujeres en años^a



Nota: Los países están dispuestos de izquierda a derecha en orden ascendente de duración de jubilación para las mujeres.

* Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes pertinentes. El uso de estos datos de la OCDE es sin perjuicio de la situación de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en la Ribera Occidental, en los términos del derecho internacional.

a) La duración prevista de la jubilación se calcula como la diferencia entre la esperanza de vida en la edad efectiva de salida del mercado laboral (período 2004-09) y la edad de jubilación en 2010. Los cálculos de la edad efectiva de salida del mercado laboral conciernen a los que estaban trabajando a los 40 años y se retiran de la fuerza laboral en algún momento a partir de entonces: los cálculos no tienen en cuenta los que se retiran del mercado laboral antes de los 40 años, incluyendo muchas madres con niños pequeños (OCDE, 2006). Este indicador, por lo tanto, no captura el comportamiento del mercado laboral de todas las mujeres en edad de trabajar, lo que conduce a una subestimación de la duración prevista de la jubilación para las mujeres. La magnitud de este efecto varía según los países. Fuente: OCDE (2011), *Pensions at a Glance*; OCDE (2013, por publicar), *Women and Pensions*, Editorial OCDE, París, próximamente.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676678>

Las personas mayores que viven solas tienen 2,5 veces más probabilidades de ser pobres que las personas que viven en hogares formados por parejas (OCDE, 2012c). Por otra parte, las mujeres mayores que viven solas tienen mayores tasas de pobreza que los hombres mayores que viven solos, excepto en Canadá, Francia y Suiza, y los riesgos de pobreza son más altos para las mujeres mayores de 75 años (OCDE, 2012D).

Cohortes de mujeres jóvenes son cada vez más propensas al divorcio, pero las mujeres mayores están divorciándose con más frecuencia hoy en día también. Y a pesar de que el reparto de pensiones en caso de divorcio está permiti-

do en algunos países de la OCDE, no es muy común. A menos que las mujeres involucradas construyan sus propios, y significativos, derechos de pensión, las crecientes tasas de divorcio podrían conducir a una mayor dependencia de las redes de seguridad de vejez en el futuro.

Los pagos por pensión son generalmente inferiores a los ingresos. En promedio, en la OCDE, las tasas de reemplazo netas para los asalariados medios con un historial de trabajo completo son alrededor del 72% (OCDE, 2012c). Los que tienen que depender de las prestaciones mínimas (no contributivas) de beneficios asistenciales reciben mucho menos porque tales beneficios suponen alrededor del 22% de los ingresos medios en promedio para todas las economías de la OCDE (OCDE, 2011).

La mayor duración de los períodos de jubilación también puede afectar a los niveles de pensión. Por ejemplo, en los sistemas de contribución definida, donde la cantidad ahorrada se convierte en el pago de pensiones, las mujeres reciben una pensión menor que los hombres debido a que la misma cantidad de “riqueza de la pensión” debe extenderse por un horizonte más largo. Dependiendo de cómo las pensiones en curso de pago se ajusten con el tiempo, una exposición más larga a las normas de indexación puede significar que el valor real de las pensiones de las mujeres se erosione con el tiempo. Por último, vivir por más tiempo también puede implicar un aumento de los costos de cuidados médicos, dejando menos recursos para cubrir los gastos diarios.

La respuesta de las políticas previsionales

La desigualdad de género en la jubilación se relaciona más con las diferencias de género en la experiencia del mercado del trabajo y la esperanza de vida que con el diseño de los sistemas de pensiones. Sin embargo, los sistemas de pensiones deben estar diseñados para evitar agravar las disparidades de género en los ingresos previsionales. En efecto, deben tratar de mitigar dichas diferencias por la forma en que indexan los beneficios previsionales, por ejemplo, a través de tablas de mortalidad unisex o específicas de género utilizadas por los proveedores de pensiones privadas, o por una combinación de esquemas que incluyan tanto los de beneficios definidos obligatorios y voluntarios como los de cotizaciones definidas.

El informe OCDE *Mujeres y Pensiones* (2013, por publicar) muestra que los países de la OCDE tienen muchos mecanismos específicos para compensar a las mujeres que interrumpen su trabajo para criar a los hijos. Estos mecanis-

mos varían en función del plan de pensiones que utilizan, sus beneficiarios, los períodos involucrados, y las fuentes de financiamiento. Aunque ayudan a promover los derechos de las madres a pensiones, no logran cerrar las brechas causadas por las interrupciones de la carrera laboral. Por ejemplo, la tasa de reemplazo bruta de una asalariada de ingresos promedio que se toma un descanso de cinco años para cuidar a sus hijos es 2,5 puntos porcentuales inferior a la de una mujer que nunca interrumpe su carrera. La brecha aumenta a 6,5 puntos porcentuales para un descanso de diez años. Los efectos varían con los ingresos, produciéndose las mayores pérdidas en los niveles de ingresos altos.

Las edades de jubilación de las mujeres siguen siendo inferiores a las de los hombres en varios países de la OCDE, aunque la mayoría de ellos han planeado o ya legislado aumentos graduales, a fin de alinearlas con las edades de jubilación de los hombres. Las excepciones son Chile, Israel, la Federación de Rusia, Eslovenia y Suiza. La obligación de jubilarse más temprano limita la posibilidad de las mujeres de acumular beneficios previsionales, y parece difícil de justificar frente a la esperanza de vida más larga de la mujer. Los países que aún no han igualado la edad de jubilación de los hombres y las mujeres deberían avanzar hacia la paridad.

Hay que reconocer que forzar a las mujeres a trabajar más tiempo puede tener consecuencias en los esfuerzos de los familiares en edad de trabajar para conciliar la vida laboral y las responsabilidades familiares, especialmente en los países que cuentan con cuidado infantil público y políticas de apoyo a la familia relativamente débiles (capítulo 18).

La mayoría de los sistemas de pensiones en los países de la OCDE se han desarrollado con el siguiente modelo en mente: un hogar encabezado por un hombre y con una sola fuente de ingresos, de tal manera que los ingresos de jubilación de las mujeres son “derivados” principalmente de los derechos de pensión del marido. A pesar de que las generaciones más jóvenes de mujeres acumularán más beneficios de pensión propios, habrá una necesidad de otorgar subsidios de sobrevivencia adecuados y otras medidas en el diseño de los sistemas previsionales que protejan a las personas mayores que viven solas en situación de pobreza.

Las políticas de pensiones deberían considerarse en un contexto más amplio. Además, habría que utilizar un enfoque de género para evaluar también otros tipos de políticas, en particular políticas de la familia, políticas del mercado laboral, y políticas de la relación entre los impuestos y los beneficios pre-

visionales (*tax/benefit policy*). En los últimos años, la reforma previsional se ha centrado a menudo en la necesidad de garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones mediante, por ejemplo, procedimientos de indexación menos generosos para los pagos de beneficios, y una mayor dependencia de los regímenes de contribuciones privadas y/o definidas. El desafío para las políticas de pensiones será encontrar el equilibrio adecuado entre la sostenibilidad financiera, las necesidades de hombres y mujeres de ahorrar para su propia jubilación, y la adecuación de los subsidios complementarios para los hombres, y más aún mujeres, en situación de jubilación.

Mensajes clave de políticas

- Los sistemas de pensiones pueden ayudar a compensar a las mujeres jubiladas por las interrupciones laborales relacionadas con el parto. Los principales obstáculos a la igualdad de derechos de pensión, sin embargo, están relacionados con el trabajo, los ingresos y los patrones de contribución de la mujer.
- Hasta que las mujeres adquieran beneficios de pensión, hay una necesidad continua de incluir subsidios de sobrevivencia adecuados y otras fórmulas (por ejemplo, pagos de pensión mínima) en los sistemas de pensiones, con el fin de ayudar a combatir la pobreza en la tercera edad.
- Los países deben avanzar hacia la paridad de género en las edades de jubilación.

ANEXO III.A1

Tablas complementarias al Capítulo 11

Tabla III.A1.1. Tasas de participación de la fuerza laboral por género, 1990, 2000 y 2010

Porcentaje de personas de 15-64 años en la fuerza laboral que se encuentran trabajando o en busca de trabajo

Región, país o economía ^c	1990			2000			2010		
	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	Todos
OCDE	80,6	57,7	69,1	79,3	61,0	70,0	78,9	64,9	71,9
Australia	85,0	61,8	73,5	82,5	65,4	74,0	82,9	70,0	76,5
Austria	80,1 ^a	55,3 ^a	67,7 ^a	79,9	61,8	70,8	80,9	69,3	75,1
Bélgica	71,3	46,1	58,7	73,8	56,6	65,2	73,4	61,8	67,7
Canadá	84,9	68,4	76,6	81,9	70,4	76,2	81,5	74,2	77,8
Chile	80,9 ^a	35,2 ^a	57,8 ^a	78,9	39,1	58,8	77,8	51,8	64,8
República Checa	79,6 ^a	62,8 ^a	71,2 ^a	79,4	63,7	71,6	78,6	61,5	70,2
Dinamarca	87,1	77,6	82,4	84,0	75,9	80,0	82,6	76,0	79,4
Estonia	85,3	72,4	78,7	76,7	65,3	70,8	76,7	70,9	73,7
Finlandia	80,8	73,4	77,1	77,6	72,1	74,9	76,7	72,5	74,6
Francia	75,8 ^b	58,5 ^b	67,1 ^b	75,3 ^b	62,9 ^b	69,0 ^b	74,9	66,1	70,5
Alemania	79,0	55,5	67,4	78,9	63,3	71,1	82,4	70,8	76,6
Grecia	76,8	42,6	59,1	77,1	49,7	63,0	78,9	57,6	68,2
Hungría	74,4 ^a	57,3 ^a	65,7 ^a	67,5	52,6	59,9	68,3	56,7	62,4
Islandia	87,0 ^a	76,6 ^a	81,9 ^a	89,8	83,3	86,6	88,2	82,7	85,5
Irlanda	77,5	42,6	60,1	79,8	56,4	68,1	77,9	62,6	70,2
Israel *	68,1	46,9	57,4	67,1	56,1	61,5	68,2	60,9	64,5
Italia	75,1	44,0	59,5	74,3	46,3	60,3	73,3	51,1	62,2
Japón	83,0	57,1	70,1	85,2	59,6	72,5	84,8	63,2	74,0
Corea	76,2	49,9	62,8	77,1	52,0	64,4	77,1	54,5	65,8
Luxemburgo	77,4	42,4	60,1	76,4	51,7	64,2	76,0	60,3	68,2
México	85,8 ^a	36,0 ^a	60,6 ^a	84,7	41,0	61,7	83,0	46,3	63,7
Países Bajos	80,0	53,1	66,7	83,2	65,2	74,3	83,8	72,6	78,2
Nueva Zelanda	83,4	63,2	73,2	83,2	67,2	75,1	83,6	71,8	77,5
Noruega	83,4	70,7	77,1	84,8	76,5	80,7	80,8	75,6	78,2
Polonia	77,5 ^a	63,1 ^a	70,2 ^a	71,7	59,9	65,8	72,4	59,0	65,6
Portugal	82,8	59,6	70,9	78,9	63,8	71,2	78,2	69,9	74,0

Tabla III.A1.1. Tasas de participación de la fuerza laboral por género,
1990, 2000 y 2010 (cont.)

Región, país o economía ^c	1990			2000			2010		
	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	odos
República Eslovaca	80,7 ^a	69,8 ^a	75,2 ^a	76,8	63,2	69,9	76,0	61,3	68,7
Eslovenia	64,8 ^a	56,3 ^a	60,5 ^a	71,8 ^a	63,2 ^a	67,5 ^a	75,4	67,4	71,5
España	81,3	42,2	61,7	80,4	52,9	66,7	81,9	66,8	74,4
Suecia	86,8	82,5	84,7	81,5	76,4	79,0	82,2	76,7	79,5
Suiza	90,8 ^a	68,1 ^a	79,5 ^a	89,4	71,7	80,6	88,3	76,4	82,4
Turquía	83,6	36,0	59,4	76,9	28,0	52,4	75,4	30,2	52,7
Reino Unido	88,3	67,3	77,8	84,1	68,9	76,4	82,5	70,2	76,3
Estados Unidos	85,6	67,8	76,5	83,9	70,7	77,2	79,6	68,4	73,9
Caribe	80,9	54,6	67,6	78,9	57,8	68,2	78,6	61,3	69,9
Bahamas	81,9	68,7	75,3	78,2	71,2	74,6	83,7	75,9	79,7
Barbados	85,5	71,8	78,4	85,8	75,7	80,7	84,6	76,3	80,6
Cuba	79,0	39,6	59,5	77,8	43,3	60,7	79,4	51,0	65,4
República Dominicana	86,0	46,5	66,3	83,1	49,7	66,4	82,9	55,1	69,0
Haití	78,1	58,4	67,9	69,4	58,5	63,8	71,2	61,7	66,4
Jamaica	85,1	72,2	78,5	81,6	64,8	73,0	75,2	61,3	68,1
Puerto Rico	67,1	34,9	50,3	67,0	40,4	53,1	62,2	42,2	51,8
Santa Lucía	80,2	62,6	71,1	80,2	67,4	73,6	80,8	68,7	74,6
San Vicente y las Granadinas	85,5	48,8	67,2	84,5	55,5	70,3	83,4	60,6	72,2
Trinidad y Tobago	80,9	42,3	61,2	81,1	51,5	66,0	82,9	60,4	71,4
Centroamérica	85,9	38,6	62,1	85,7	44,0	64,6	84,7	49,7	66,8
Belice	84,3	38,2	61,0	86,3	42,5	64,4	84,3	50,6	67,3
Costa Rica	87,8	35,4	62,0	85,3	40,2	63,2	83,6	50,1	67,2
El Salvador	85,1	42,5	62,7	81,7	47,6	63,5	81,8	50,5	64,9
Guatemala	89,1	41,7	65,4	87,5	43,3	64,6	90,0	50,7	69,4
Honduras	87,7	34,5	61,0	89,7	46,2	67,7	84,5	43,8	64,0
Nicaragua	84,7	36,5	60,3	84,2	39,9	61,7	82,1	48,6	65,0
Panamá	82,6	41,7	62,3	85,5	48,6	67,2	86,6	53,3	70,1
América del Sur	84,1	45,5	64,7	83,5	52,8	68,1	83,3	58,2	70,7
Argentina	84,1	46,5	65,1	80,7	49,0	64,7	81,5	54,4	67,8
Bolivia (Estado Plurinacional de)	83,5	51,2	67,1	82,7	60,9	71,7	82,3	65,6	73,9
Brasil	88,6	47,6	67,9	85,4	58,6	71,8	85,4	64,6	74,8

Tabla III.A1.1. Tasas de participación de la fuerza laboral por género, 1990, 2000 y 2010 (cont.)

Región, país o economía ^c	1990			2000			2010		
	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	odos
Colombia	79,3	33,4	55,9	84,1	51,5	67,5	82,1	58,8	70,2
Ecuador	85,9	41,1	63,6	85,7	52,1	68,9	85,2	56,7	70,9
Guayana	86,1	38,4	61,8	84,9	41,2	63,1	82,6	43,6	63,1
Paraguay	93,1	55,2	74,4	88,7	53,3	71,3	88,9	60,1	74,6
Perú	79,6	48,0	63,9	84,8	60,2	72,5	86,6	70,1	78,4
Surinam	76,1	47,0	61,8	70,7	39,8	55,5	73,4	44,3	59,0
Uruguay	86,6	53,3	69,5	85,6	63,2	74,2	85,3	66,6	75,8
Venezuela (República Bolivariana de)	82,6	39,3	61,1	84,7	51,2	68,0	83,3	54,9	69,2
Asia Oriental y el Pacífico	82,6	60,2	71,6	81,9	62,1	72,1	81,1	62,5	71,8
Brunei Darussalam	84,3	45,9	66,5	82,2	57,8	70,1	80,0	58,3	69,2
Camboya	86,2	81,0	83,3	84,1	80,2	82,1	87,5	81,8	84,5
China	88,8	79,0	84,1	87,4	78,2	83,0	85,3	75,2	80,4
China, de Hong Kong Región Administrativa Especial	85,4	53,3	69,9	82,4	56,7	69,1	78,1	59,3	68,1
China, Región Administrativa Especial de Macao	75,7	49,2	62,0	81,2	61,8	71,0	82,3	71,6	76,6
Fiji	85,0	29,9	57,8	79,8	40,1	60,2	81,4	40,6	61,4
Indonesia	82,6	51,9	67,2	86,7	52,2	69,4	86,3	53,2	69,7
Corea, República Democrática Popular de	89,6	80,7	85,1	89,7	79,7	84,7	86,6	78,4	82,5
República Democrática Popular Lao	85,2	84,7	84,9	83,6	83,3	83,4	81,5	80,4	80,9
Malasia	82,5	45,3	64,1	83,4	46,8	65,4	78,9	46,3	62,8
Mongolia	65,6	55,8	60,6	68,2	58,8	63,5	67,3	56,9	62,1
Myanmar	81,5	75,9	78,7	83,7	78,0	80,8	84,7	78,9	81,8
Papúa Nueva Guinea	74,4	72,0	73,3	74,0	71,9	73,0	74,6	71,8	73,3
Filipinas	83,9	49,3	66,8	82,9	49,9	66,5	80,9	50,9	65,9
Samoa	79,6	42,7	62,2	83,1	46,3	65,6	81,8	47,2	65,2

Tabla III.A1.1. Tasas de participación de la fuerza laboral por género, 1990, 2000 y 2010 (cont.)

Región, país o economía ^c	1990			2000			2010		
	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	odos
Singapur	83,2	54,6	69,0	84,0	58,1	71,0	82,5	62,9	72,8
Islas Salomón	79,2	54,5	67,2	80,5	54,9	68,1	81,9	55,1	68,9
Tailandia	90,2	79,8	84,9	84,7	70,4	77,4	84,7	69,8	77,1
Timor-Leste	79,4	41,4	60,9	75,7	39,2	58,0	75,4	39,7	57,9
Tonga	76,8	37,7	57,3	74,5	51,7	63,3	76,9	56,4	66,6
Vanuatu	89,2	79,5	84,4	84,6	70,7	77,7	80,3	62,0	71,3
Vietnam	88,7	81,3	84,8	86,5	79,8	83,0	84,5	78,1	81,2
Asia del Sur	84,6	36,9	61,3	82,4	39,4	61,3	82,1	43,6	63,2
Afganistán	83,0	15,9	50,9	82,3	13,8	49,5	81,9	15,9	50,2
Bangladesh	89,9	62,6	76,7	87,9	56,7	72,7	86,8	59,8	73,4
Bután	79,3	51,1	65,7	79,3	53,7	66,7	77,9	68,2	73,4
India	87,1	36,5	62,9	85,2	35,9	61,5	83,1	30,3	57,7
Irán (República Islámica del)	81,6	10,1	45,6	75,1	14,6	44,8	74,8	17,0	46,2
Maldivas	79,0	20,6	50,7	73,0	38,1	55,6	78,4	57,2	67,8
Nepal	91,9	82,7	87,3	91,4	84,8	88,0	88,8	83,1	85,9
Pakistán	87,1	13,9	51,7	86,1	16,4	52,1	85,9	23,0	54,9
Sri Lanka	82,1	38,9	60,6	81,2	40,3	60,6	81,1	38,0	59,3
Europa del Este y Asia Central	77,1	60,6	68,8	74,6	59,2	66,7	73,8	59,0	66,2
Albania	78,1	57,1	67,9	78,1	56,2	67,1	77,2	55,9	66,5
Armenia	80,6	65,3	72,7	79,1	64,9	71,5	74,3	54,8	63,7
Azerbaiyán	73,4	58,0	65,5	75,5	61,9	68,4	72,0	66,4	69,2
Bielorrusia	81,7	72,4	76,9	73,2	65,8	69,4	69,2	62,0	65,5
Bosnia y Herzegovina	60,2	38,9	49,5	64,8	38,7	51,3	67,5	42,3	54,5
Bulgaria	72,6	66,5	69,5	68,5	60,7	64,6	71,5	62,6	67,0
Croacia	75,0	55,0	65,0	72,3	56,4	64,3	70,0	59,0	64,5
Chipre (1,2)	81,6	53,4	67,8	79,1	57,4	68,5	78,6	66,6	72,8
Antigua República Yugoslava de Macedonia (ARYM)	72,9	47,2	60,1	73,1	47,2	60,3	77,9	50,5	64,4
Georgia	77,0	59,7	68,0	76,1	57,4	66,3	77,2	59,1	67,7
Kazajstán	81,9	69,8	75,7	80,6	71,9	76,1	81,0	74,0	77,4
Kirguistán	78,0	64,7	71,3	77,7	61,4	69,5	81,4	58,9	69,9
Letonia	83,3	74,8	78,8	73,2	61,8	67,2	76,3	71,2	73,7

Tabla III.A1.1. Tasas de participación de la fuerza laboral por género, 1990, 2000 y 2010 (cont.)

Región, país o economía ^c	1990			2000			2010		
	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	odos
Lituania	81,5	70,3	75,7	74,9	67,6	71,1	72,6	68,9	70,7
Moldavia, República de	80,6	70,0	75,1	68,3	62,8	65,4	48,6	44,3	46,4
Rumania	75,2	59,8	67,5	76,0	63,8	69,9	71,7	56,0	63,8
Federación de Rusia	82,1 ^a	72,1 ^a	76,9 ^a	75,4	65,7	70,4	77,9	68,2	72,9
Serbia y Montenegro	71,5	48,5	60,0	72,8	52,9	62,9	71,7	55,2	63,5
Tayikistán	78,8	62,6	70,6	78,5	62,0	70,2	77,6	60,4	68,7
Turkmenistán	77,4	49,7	63,4	77,0	51,3	64,0	78,5	49,2	63,6
Ucrania	77,4	68,6	72,8	71,4	62,6	66,8	72,6	62,1	67,2
Uzbekistán	75,9	49,7	62,7	75,3	50,9	63,0	77,4	50,5	63,9
Medio Oriente y África del Norte	79,7	21,2	53,3	79,1	24,6	54,4	78,7	27,5	55,9
Argelia	77,5	10,5	44,1	79,4	12,8	46,4	75,4	15,7	45,9
Bahréin	89,4	29,0	65,8	88,1	36,3	67,4	88,5	40,6	72,0
Egipto	76,2	27,9	52,1	76,2	21,3	48,9	78,1	25,3	51,8
Irak	74,3	11,5	41,8	72,2	13,4	42,4	71,7	15,2	43,3
Jordania	68,3	9,5	40,8	71,1	13,3	43,6	68,9	16,3	43,4
Kuwait	79,7	35,5	59,7	85,1	45,8	69,9	84,5	44,7	69,6
Líbano	72,5	18,1	43,9	74,8	21,1	46,8	75,3	24,8	49,2
Libia	75,0	18,9	49,1	75,2	28,6	52,6	79,9	32,0	56,2
Marruecos	83,1	27,1	54,6	82,0	30,5	55,6	78,3	26,4	51,6
Omán	82,3	18,4	56,7	79,4	23,8	56,7	81,6	29,2	61,8
Autoridad Palestina	70,0	10,1	40,4	68,9	10,8	40,2	68,6	15,4	42,3
Qatar	94,5	44,4	81,2	92,7	40,1	76,8	95,6	53,0	87,0
Arabia Saudita	82,3	15,3	55,7	75,8	17,0	49,7	76,1	18,3	51,6
República Árabe Siria	82,8	19,0	50,7	81,9	21,1	51,6	74,7	13,7	44,4
Túnez	79,1	22,1	50,5	75,7	25,6	50,6	74,0	27,5	50,7
Emiratos Árabes Unidos	91,9	25,6	73,5	92,5	34,5	77,0	92,4	44,0	79,4
Yemen	75,4	16,9	45,5	73,2	23,0	48,0	73,6	25,8	49,7
África Occidental	81,1	54,6	67,6	78,9	58,4	68,5	78,9	60,2	69,5
Benin	89,7	58,4	73,0	81,5	65,2	73,0	78,6	68,5	73,4
Burkina Faso	92,1	79,3	85,4	91,2	79,5	85,1	91,1	79,8	85,3

Tabla III.A1.1. Tasas de participación de la fuerza laboral por género, 1990, 2000 y 2010 (cont.)

Región, país o economía ^c	1990			2000			2010		
	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	odos
Cabo Verde	87,7	44,8	64,5	86,4	49,8	67,2	86,1	54,8	70,5
Côte d'Ivoire	88,3	44,3	67,9	82,2	49,5	66,6	81,9	52,4	67,5
Gambia	85,0	70,1	77,5	83,2	71,5	77,2	83,0	72,8	77,8
Ghana	73,1	71,0	72,1	77,2	73,9	75,5	72,3	68,4	70,4
Guinea	79,7	65,8	72,8	79,5	64,9	72,3	79,5	66,8	73,2
Guinea-Bissau	79,7	61,9	70,7	79,7	64,6	72,0	79,4	69,4	74,4
Liberia	64,2	56,7	60,4	61,8	59,1	60,5	64,2	58,9	61,5
Mali	67,1	39,6	52,8	67,7	38,5	52,7	70,9	37,9	54,2
Mauritania	78,6	18,9	48,2	79,0	23,6	51,1	79,9	29,0	54,6
Níger	93,1	24,8	57,3	89,0	38,4	63,2	91,1	40,2	65,4
Nigeria	75,8	39,3	57,6	67,0	44,9	56,0	62,9	48,0	55,5
Senegal	90,7	63,1	76,8	89,8	65,0	77,2	89,7	66,9	78,0
Sierra Leona	68,3	66,5	67,4	63,9	68,7	66,4	69,6	67,8	68,7
Togo	85,2	68,3	76,6	82,9	77,8	80,3	82,3	82,2	82,2
Medio Oriente y África	82,7	65,1	73,8	81,4	66,1	73,7	81,4	67,9	74,6
Angola	77,2	67,2	72,1	76,3	68,8	72,5	77,9	64,0	70,8
Burundi	90,8	91,8	91,3	85,0	86,8	86,0	82,6	84,9	83,8
Camerún	79,7	56,7	68,1	76,8	63,2	70,0	77,4	65,6	71,5
República Centroafricana	87,6	69,7	78,4	86,4	71,1	78,6	85,5	72,8	79,1
Chad	80,9	64,9	72,8	80,1	65,2	72,6	80,2	65,2	72,6
Comoras	80,3	27,6	54,0	78,7	30,8	54,8	80,8	35,4	58,2
Congo	74,1	60,5	67,2	72,5	66,1	69,3	73,8	69,7	71,8
Congo, República Democrática del	74,9	68,6	71,7	73,0	71,3	72,1	72,6	70,9	71,7
Djibouti	68,4	28,6	48,4	68,4	32,9	50,6	69,3	37,4	53,4
Guinea Ecuatorial	94,1	82,6	88,6	95,3	82,6	89,2	94,0	82,0	88,3
Eritrea	91,6	76,8	84,0	91,0	77,0	83,8	90,8	82,0	86,3
Etiopía	91,8	74,8	83,2	92,2	75,5	83,7	90,7	80,9	85,8
Gabón	72,8	56,1	64,4	68,7	55,2	61,9	66,4	57,1	61,7
Kenia	80,1	70,1	75,1	73,3	63,3	68,3	71,9	61,8	66,8
Madagascar	89,6	85,3	87,4	90,5	85,9	88,1	89,5	85,4	87,5
Malawi	79,1	75,9	77,4	80,6	77,0	78,8	80,3	84,9	82,6
Mauricio	85,4	40,3	63,0	85,2	44,8	64,9	80,5	48,3	64,3
Mozambique	80,4	85,9	83,4	82,5	88,3	85,6	82,7	86,8	84,9

Tabla III.A1.1. Tasas de participación de la fuerza laboral por género, 1990, 2000 y 2010 (cont.)

Región, país o economía ^c	1990			2000			2010		
	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	odos
Ruanda	89,5	89,8	89,7	86,4	88,3	87,4	86,2	88,2	87,2
Santo Tomé y Príncipe	81,1	39,9	60,1	76,6	40,8	58,4	78,9	45,8	62,1
Somalia	80,0	36,5	57,9	79,7	37,9	58,5	78,9	39,0	58,7
Sudán	79,0	27,7	53,4	75,9	30,2	53,1	76,8	32,2	54,6
Tanzania, República Unida de	92,0	88,9	90,4	91,4	89,1	90,2	91,2	90,0	90,6
Uganda	82,4	83,7	83,0	83,1	82,3	82,7	79,9	77,0	78,5
Zambia	86,4	73,9	80,1	85,7	75,2	80,4	86,1	73,5	79,8
Zimbabwe	79,8	67,9	73,8	81,8	69,2	75,5	90,4	84,3	87,3
África del Sur	74,6	53,0	63,2	72,8	56,3	64,3	72,8	57,5	65,0
Botswana	81,4	68,9	75,1	81,3	72,1	76,7	82,8	74,8	78,9
Lesoto	84,0	68,4	75,5	81,0	69,0	74,7	74,5	60,0	67,1
Namibia	66,2	49,3	57,5	65,8	50,2	57,8	71,6	60,5	66,0
Sudáfrica	66,4	35,3	50,7	63,2	46,5	54,7	63,2	47,2	55,2
Swazilandia	74,8	43,0	57,1	72,8	43,9	57,5	71,8	44,9	58,0

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

1) Nota elaborada por Turquía: La información contenida en este documento en relación con "Chipre" se refiere a la parte sur de la isla. No existe una única autoridad que represente tanto a la población turco-chipriota como greco-chipriota de la isla. Turquía reconoce la República Turca del Norte de Chipre. Hasta que en el contexto de Naciones Unidas se llegue a una solución duradera y justa, Turquía se reserva su posición respecto de la cuestión "Chipre".

2) Nota elaborada por todos los países miembros de la Unión Europea integrados en la OCDE y por la Comisión Europea: "La República de Chipre está reconocida por todos los miembros de Naciones Unidas con la excepción de Turquía. La información contenida en este documento está referida al área bajo control efectivo del Gobierno de la República de Chipre".

a) ILO (2012) "Key Indicators of the Labour Market (KILM)", 7th Edition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Geneva, available at www.kilm.ilo.org.

b) Datos INSEE, www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03170.

c) Clasificación de los países por región del mundo se basa en las clasificaciones de la ONU y del Banco Mundial.

Fuente: OECD Employment Database 2012 para los países de la OCDE y de la Federación Rusa, a menos que se especifique lo contrario en la nota a); ILO (2012), "Key Indicators of the Labour Market (KILM)", 7th Edition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Geneva, available at www.kilm.ilo.org for non-OECD countries (accessed February 2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677552>

Tabla III.A1.2. Empleo por actividad económica amplia y por género, 2010
Porcentajes

Región, país o economía ^k	Todos				Hombres				Mujeres			
	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a
OCDE	5,5	24,2	69,9	100	6,4	33,7	59,6	100	4,5	12,1	83,0	100
Australia ^h	3,3	20,9	75,7	100	4,1	30,9	65,0	100	2,3	8,9	88,7	100
Austria ^h	5,5	24,8	69,7	100	5,7	36,3	58,0	100	5,2	11,5	83,3	100
Bélgica ⁱ	1,4	23,4	75,3	100	1,7	34,3	63,9	100	0,9	10,1	89,0	100
Canadá ^h	2,2	20,2	77,6	100	3,0	30,4	66,5	100	1,2	9,0	89,8	100
Chile ^h	10,6	23,0	66,4	100	14,1	31,0	54,9	100	5,1	10,2	84,6	100
República Checa ⁱ	3,1	38,1	58,8	100	4,0	49,3	46,7	100	1,9	23,2	74,9	100
Dinamarca ⁱ	2,4	20,0	77,7	100	3,8	29,8	66,4	100	0,9	9,3	89,8	100
Estonia ⁱ	4,2	30,7	65,1	100	5,8	44,2	50,0	100	2,8	18,3	78,9	100
Finlandia ⁱ	4,4	23,3	72,3	100	6,0	36,1	57,9	100	2,7	9,8	87,5	100
Francia ⁱ	2,9	21,1	75,5	100	3,9	31,5	64,2	100	1,8	9,6	88,1	100
Alemania ⁱ	1,6	28,5	69,8	100	2,0	40,7	57,3	100	1,2	14,4	84,4	100
Grecia ⁱ	12,5	20,0	67,5	100	12,3	28,1	59,5	100	12,6	8,0	79,4	100
Hungría ⁱ	4,6	30,9	64,5	100	6,5	40,6	52,9	100	2,3	19,8	77,8	100
Islandia ⁱ	5,6	18,3	76,1	100	8,7	28,0	63,3	100	2,3	7,7	90,0	100
Irlanda ^h	4,9	20,2	74,3	100	8,1	30,1	61,2	100	1,2	9,0	89,4	100
Israel ^{h,c}	1,7	21,7	76,5	100	2,7	31,2	66,1	100	0,7	10,7	88,6	100
Italia ⁱ	3,8	29,1	67,1	100	4,6	39,4	56,0	100	2,8	14,1	83,1	100
Japón ^b	4,1	26,5	69,4	100	4,3	34,2	60,7	100	4,1	15,5	79,4	100
Corea ⁱ	6,6	24,9	68,5	100	6,4	32,5	61,2	100	6,9	14,4	78,7	100
Luxemburgo ⁱ	1,0	12,0	81,1	100	1,3	17,7	73,8	100	0,7	4,5	89,5	100
México ⁱ	13,1	24,0	62,9	100	18,7	29,0	52,2	100	3,7	15,8	80,5	100
Países Bajos ^c	3,3	26,7	63,6	100	3,3	25,1	71,6	100	1,7	7,7	85,7	100

Tabla III.A1.2. Empleo por actividad económica amplia y por género, 2010 (cont.)

Región, país o economía ^k	Todos				Hombres				Mujeres			
	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a
Nueva Zelanda ^h	7,0	20,7	72,0	100	9,1	30,3	60,4	100	4,6	9,7	85,5	100
Noruega ⁱ	2,5	19,7	77,7	100	4,0	31,2	64,9	100	1,0	7,0	92,0	100
Polonia ⁱ	12,8	30,1	57,0	100	13,1	41,8	45,1	100	12,5	16,1	71,4	100
Portugal ⁱ	10,9	27,8	61,2	100	11,2	38,1	50,7	100	10,7	16,3	73,1	100
República Eslovaca ⁱ	3,2	37,1	59,6	100	4,4	50,0	45,6	100	1,8	21,1	77,2	100
Eslovenia ⁱ	8,8	32,5	58,8	100	9,0	42,6	48,4	100	8,5	20,5	71,0	100
España ⁱ	4,3	23,2	72,5	100	5,8	34,2	60,1	100	2,5	9,5	88,0	100
Suecia ⁱ	2,1	20,0	77,9	100	3,2	30,9	66,0	100	0,9	7,6	91,4	100
Suiza ^b	3,7	23,0	73,3	100	4,6	32,5	62,9	100	2,6	11,6	85,8	100
Turquía ^b	24,7	25,3	50,0	100	18,2	29,1	52,7	100	41,7	15,3	43,0	100
Reino Unido ⁱ	1,2	19,2	79,6	100	1,7	29,6	68,7	100	0,6	7,4	92,0	100
Estados Unidos ^h	1,6	16,7	81,2	100	2,3	25,1	71,7	100	0,8	7,2	91,9	100
Caribe	7,4	19,8	72,2	100	10,5	28,9	59,7	100	2,8	8,6	88,3	100
Antigua y Barbuda ^c	2,8	15,6	81,6	100	4,4	26,1	69,5	100	1,2	5,0	93,8	100
Aruba ^d	0,7	20,3	78,9	100	0,9	32,9	65,9	100	0,4	6,2	93,3	100
Bahamas ^b	2,9	16,0	80,8	100	5,1	27,9	66,5	100	0,5	3,7	95,5	100
Islas Caimán ^c	1,9	19,1	78,1	100	3,0	32,8	63,0	100	0,6	4,4	94,2	100
Cuba ^{c,g}	18,6	18,1	63,3	100	24,7	21,9	53,4	100	8,5	11,8	79,6	100
República Dominicana ^{b,g}	14,5	21,9	59,8	100	21,0	26,2	47,5	100	2,1	13,7	83,4	100
Jamaica ^b	20,2	16,6	63,2	100	28,3	23,8	48,0	100	9,6	7,3	83,1	100
Puerto Rico ^{c,g}	1,5	18,1	80,4	100	2,3	25,0	72,8	100	0,5	9,8	89,6	100

Tabla III.A1.2. Empleo por actividad económica amplia y por género, 2010 (cont.)

Región, país o economía ^k	Todos				Hombres				Mujeres			
	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a
Trinidad y Tobago ^{c,g}	3,8	32,2	63,8	100	5,2	43,8	50,8	100	1,8	15,3	82,0	100
Centroamérica	24,0	20,6	54,6	100	33,7	23,2	42,2	100	7,7	16,3	75,6	100
Belice ^f	19,5	17,9	61,9	100	28,0	21,8	49,7	100	3,3	10,3	85,5	100
Costa Rica ^{b,g}	12,3	21,6	62,2	100	17,2	26,6	50,6	100	4,2	13,0	81,8	100
El Salvador ^b	20,9	20,7	58,4	100	32,8	22,4	44,8	100	4,8	18,3	76,8	100
Guatemala ^e	33,2	22,8	44,0	100	43,8	24,1	32,1	100	16,0	20,6	63,3	100
Honduras ^{d,g}	34,6	22,2	43,2	100	47,7	22,4	29,8	100	10,0	21,9	68,1	100
Nicaragua ^{d,g}	29,5	20,2	49,8	100	41,9	20,8	37,0	100	8,4	19,3	71,7	100
Panamá ^{b,g}	17,9	19,1	63,0	100	24,2	24,2	51,6	100	7,3	10,4	82,3	100
América del Sur	16,4	21,3	62,2	100	19,5	28,1	52,3	100	11,6	11,8	76,5	100
Argentina ^b	1,2	23,1	75,2	100	1,8	32,8	64,8	100	0,4	9,8	89,4	100
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^d	36,1	19,7	44,2	100	34,3	28,1	37,5	100	38,3	9,2	52,5	100
Brasil ^b	16,6	22,3	61,1	100	20,0	29,2	50,4	100	12,0	13,2	74,8	100
Colombia ^g	17,9	20,0	62,0	100	26,1	22,7	51,0	100	5,0	15,8	79,1	100
Ecuador ^{b,g}	28,7	18,8	52,5	100	33,0	23,6	43,4	100	22,1	11,4	66,5	100
Paraguay ^{c,g}	26,5	18,9	54,5	100	31,1	24,7	44,1	100	19,2	9,6	71,1	100
Perú ^{b,g}	0,8	24,4	74,8	100	1,0	32,4	66,6	100	0,5	13,7	85,8	100
Uruguay ^d	11,0	21,7	67,2	100	15,6	28,5	56,0	100	4,8	12,6	82,5	100
Venezuela (República Bolivariana de) ^{c,g}	8,5	23,0	68,3	100	12,7	30,6	56,6	100	1,9	11,1	86,8	100

Tabla III.A1.2. Empleo por actividad económica amplia y por género, 2010 (cont.)

Región, país o economía ^k	Todos				Hombres				Mujeres			
	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a
Asia Oriental y el Pacífico	32,4	16,9	50,6	100	33,2	20,4	46,3	100	31,1	12,4	56,4	100
Camboya ^{c,i}	72,2	8,6	19,2	100	69,3	8,1	22,6	100	75,0	9,0	15,9	100
China, Región Administrativa Especial de Hong Kong ^{b,i}	0,2	12,4	87,4	100	1,0	18,9	80,1	100	0,2	4,3	95,5	100
China, Región Administrativa Especial de Macao ^c	0,2	19,8	80,1	100	0,2	26,6	73,1	100	0,2	11,9	87,8	100
Indonesia ^{b,g}	39,7	18,8	41,5	100	40,2	21,2	38,6	100	38,8	14,9	46,3	100
Malasia ^c	14,0	28,7	57,4	100	16,7	32,0	51,3	100	9,0	22,7	68,3	100
Mongolia ^{b,i}	40,0	14,9	45,0	100	41,2	18,6	40,2	100	38,7	10,9	50,4	100
Filipinas ^b	35,2	14,6	50,3	100	42,3	17,5	40,4	100	24,0	9,9	66,0	100
Singapur ^{b,i}	1,1	21,8	77,1	100	1,5	25,7	72,8	100	0,6	16,6	82,8	100
Tailandia ^b	41,5	19,5	38,9	100	43,7	21,2	35,1	100	39,0	17,6	43,3	100
Vanuatu ^{b,i}	60,5	7,0	31,1	100	59,2	10,5	29,4	100	62,3	2,5	33,3	100
Vietnam ^{a,g}	51,7	20,2	28,2	100	49,6	24,4	26,0	100	53,8	15,9	30,3	100
Asia del Sur	39,2	20,7	39,1	100	35,4	20,5	41,1	100	50,7	19,4	27,6	100
Bangladesh ^f	48,1	14,5	37,4	100	41,8	15,1	43,0	100	68,1	12,5	19,4	100
Bután ^b	65,4	6,4	28,2	100	59,1	4,0	36,9	100	72,1	9,1	18,8	100
India ^h	51,1	22,4	26,5	100	46,2	24,0	29,8	100	65,3	17,7	17,0	100
Irán (República Islámica del) ^c	21,2	32,2	46,5	100	19,3	33,2	47,4	100	30,6	27,3	41,9	100

Tabla III.A1.2. Empleo por actividad económica amplia y por género, 2010 (cont.)

Región, país o economía ^k	Todos				Hombres				Mujeres			
	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a
Maldivas ^g	11,5	24,3	60,0	100	14,0	19,9	62,2	100	7,1	31,8	56,1	100
Pakistán ^{c,g}	44,7	20,1	35,2	100	36,9	22,1	40,9	100	75,0	12,2	12,9	100
Sri Lanka ^b	32,6	25,1	39,6	100	30,4	25,0	27,2	100	36,6	25,3	27,1	100
Europa del Este y Asia Central	23,0	22,6	54,4	100	23,2	30,0	46,6	100	22,8	14,1	63,0	100
Armenia ^c	44,2	16,8	39,0	100	39,4	25,4	35,2	100	49,1	7,9	43,1	100
Azerbaiyán ^{b,i}	38,6	12,9	48,5	100	37,1	18,8	44,0	100	40,2	6,6	53,2	100
Bulgaria ⁱ	6,8	33,3	59,9	100	8,2	40,9	50,9	100	5,2	24,8	69,9	100
Croacia ⁱ	14,9	27,3	57,6	100	13,7	38,2	47,5	100	16,3	14,5	68,6	100
Chipre (1,2) ^j	3,8	20,8	75,3	100	4,8	30,3	65,1	100	2,6	9,4	87,9	100
Antigua República Yugoslava de Macedonia (ARYM) ^c	19,7	31,3	49,1	100	19,6	33,4	47,0	100	19,8	27,9	52,3	100
Georgia ^d	53,4	10,4	36,2	100	50,5	16,5	33,0	100	56,6	3,7	39,6	100
Kazajistán ^c	30,2	18,9	50,9	100	31,1	26,0	42,9	100	29,2	11,6	59,3	100
Kirguistán ^e	36,3	19,4	44,3	100	36,9	25,7	37,4	100	35,4	10,7	53,9	100
Letonia ⁱ	8,8	24,0	66,9	100	12,0	33,8	53,1	100	5,8	13,9	79,8	100
Lituania ⁱ	9,0	24,4	66,2	100	11,5	33,2	54,9	100	6,8	16,4	76,5	100

Tabla III.A1.2. Empleo por actividad económica amplia y por género, 2010 (cont.)

Región, país o economía ^k	Todos				Hombres				Mujeres			
	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a
Moldavia,	31,1	19,7	49,3	100	33,7	25,7	40,6	100	28,4	13,6	58,1	100
República de ^c												
Montenegro ^f	8,6	19,2	72,1	100	8,5	26,1	65,3	100	8,9	9,2	82,0	100
Rumania ⁱ	30,1	28,7	41,2	100	29,1	35,5	35,4	100	31,4	20,2	48,5	100
Federación de Rusia ^c	8,6	28,9	62,4	100	10,5	38,4	51,1	100	6,7	19,1	74,2	100
Serbia ^b	24,0	25,1	50,9	100	24,9	32,3	42,8	100	22,9	15,7	61,4	100
Medio Oriente y África del Norte	14,0	25,7	60,2	100	12,2	29,5	58,2	100	20,8	7,0	72,0	100
Egipto ^c	31,6	23,0	45,3	100	28,2	27,3	44,4	100	45,6	5,6	48,8	100
Irak ^c	23,4	18,2	58,3	100	17,1	21,6	61,3	100	50,7	3,7	45,6	100
Jordania ⁱ	2,0	18,7	79,2	100	2,2	20,5	77,2	100	1,0	9,3	89,7	100
Kuwait ^f	2,7	20,6	76,0	100	3,6	26,7	69,0	100	0,0	2,2	96,9	100
Marruecos ^c	40,9	21,7	37,2	100	34,2	24,0	41,6	100	59,2	15,4	25,2	100
Autoridad Palestina ^c	13,4	25,7	60,9	100	10,1	29,0	60,9	100	27,5	11,3	61,2	100
Katar ^d	2,3	51,8	45,7	100	2,7	58,3	38,9	100	0,0	4,8	94,9	100
Arabia Saudita ^b	4,1	20,4	75,5	100	4,7	23,3	72,0	100	0,2	1,5	98,4	100
República Árabe Siria ^g	14,9	32,2	52,8	100	13,6	35,8	50,7	100	23,8	9,3	66,9	100
Emiratos Árabes Unidos ^c	4,2	24,3	71,2	100	5,2	28,3	66,3	100	0,2	7,1	92,5	100

Tabla III.A1.2. Empleo por actividad económica amplia y por género, 2010 (cont.)

Región, país o economía ^k	Todos				Hombres				Mujeres			
	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^b	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^b
África Occidental	57,4	9,2	30,9	100	60,0	11,0	26,8	100	53,1	7,3	36,3	100
Burkina Faso ^f	84,8	3,1	12,2	100	82,3	3,9	13,7	100	87,2	2,1	10,2	100
Ghana ^e	57,2	13,6	29,1	100	61,4	13,4	25,1	100	53,2	13,8	33,0	100
Liberia ^f	48,9	9,2	41,9	100	49,5	13,5	37,0	100	48,3	4,8	46,8	100
Mali ^e	66,0	5,6	28,3	100	67,8	8,0	24,1	100	63,9	2,7	33,3	100
Niger ^{f,g}	56,9	11,1	31,1	100	64,1	8,3	26,5	100	37,8	18,4	43,0	100
Senegal ^e	33,7	14,8	36,1	100	34,1	20,2	32,7	100	33,0	4,9	42,3	100
Togo ^{e,g}	54,1	6,8	37,5	100	60,5	9,5	28,6	100	48,2	4,4	45,7	100
Medio Oriente y África	54,7	11,1	33,8	100	51,8	13,7	34,0	100	58,0	7,9	33,9	100
Congo ^{f,g}	35,4	20,6	42,2	100	31,3	20,0	45,9	100	39,3	21,2	38,7	100
Etiopia ^f	79,3	6,6	13,0	100	83,2	5,1	10,4	100	74,8	8,3	16,0	100
Gabón ^{f,g}	24,2	11,8	64,0	100	17,3	18,6	64,1	100	33,7	2,5	63,8	100
Kenia ^{f,g}	61,1	6,7	32,2	100	54,5	10,8	34,6	100	68,0	2,3	29,7	100
Madagascar ^{f,g}	80,4	3,7	15,8	100	79,8	5,6	14,6	100	81,1	1,8	17,1	100
Mauricio ^h	8,7	28,2	63,1	100	9,5	32,1	58,3	100	7,8	22,0	70,4	100
Tanzania, República Unida de ^{e,g}	76,5	4,3	19,2	100	72,7	6,6	20,7	100	80,0	2,1	17,9	100
Zambia ^{f,g}	72,2	7,1	20,6	100	65,9	10,9	23,7	100	78,9	3,1	17,3	100
África del Sur	17,1	19,3	63,5	100	21,4	26,0	52,6	100	12,1	11,1	76,8	100

Tabla III.A1.2. Empleo por actividad económica amplia y por género, 2010 (cont.)

Región, país o economía ^k	Todos				Hombres				Mujeres			
	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a	Agricultura	Industria	Servicios	Todas las actividades ^a
Botswana ^g	29,9	15,2	54,9	100	35,1	19,2	45,7	100	24,3	10,8	64,9	100
Namibia ^c	16,3	17,7	65,9	100	22,7	24,4	52,8	100	8,2	9,1	82,6	100
Sudáfrica ^{b,g}	5,1	25,0	69,8	100	6,3	34,5	59,2	100	3,7	13,3	82,9	100

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

1)Nota elaborada por Turquía: La información contenida en este documento en relación con "Chipre" se refiere a la parte sur de la isla. No existe una única autoridad que represente tanto a la población turca y greco-chipriota de la isla. Turquía reconoce la República Turca del Norte de Chipre. Hasta que en el contexto de Naciones Unidas se llegue a una solución duradera y justa, Turquía se reserva su posición respecto de la cuestión "Chipre".

2)Nota elaborada por todos los países miembros de la Unión Europea integrados en la OCDE y por la Comisión Europea: "La República de Chipre está reconocida por todos los miembros de Naciones Unidas con la excepción de Turquía. La información contenida en este documento está referida al área bajo control efectivo del Gobierno de la República de Chipre".

b) Los datos corresponden a 2009.

c) Los datos corresponden a 2008.

d) Los datos corresponden a 2007.

e) Los datos corresponden a 2006.

f) Los datos corresponden a 2005.

g) Los datos corresponden a ISIC2.

h) Los datos corresponden a ISIC3.

i) Los datos corresponden a ISIC4.

j) Información sobre la clasificación industrial no disponible.

k) La clasificación de países en regiones del mundo se basa en las clasificaciones de la ONU y del Banco Mundial.

l) Country classification into world regions is based on UN andWorld Bank classifications.

Fuente: OECD Employment Database 2012 para países OCDE (con la excepción de Francia, Luxemburgo y los Estados Unidos) y Brasil, OIT (2012), "Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (ICMT)", 7.ª edición, OIT Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales, Ginebra, para los no miembros de la OCDE (excepto Brasil) y Luxemburgo y los Estados Unidos; INSEE para Francia.

Tabla III.A1.3. Empleo femenino en proporción al empleo total en cada sector de la industria, de acuerdo a las clasificaciones en la Revisión 3 y la Revisión 4 de la CIU^a, 2010

Pais	Agricultura y pesca (A-B)	Minería, manufactura, empresas de servicio y construcción (C-F)	Comercio mayorista y minorista, hoteles y restaurantes (G-H)	Transporte, almacenamiento y comunicaciones (I)	Finanzas, y bienes raíces (J-K)	Administración pública y defensa (L)	Educación (M)	Salud y trabajo social (N)	Otras actividades comunitarias, hogares privados (O-P)
OCDE	29,4	22,5	49,9	24,5	45,1	46,0	69,5	78,2	58,3
Australia	31,9	19,4	48,4	25,8	46,0	47,1	70,1	79,0	55,7
Austria	44,2	21,6	55,7	26,5	48,6	46,6	69,6	77,7	59,1
Bélgica ^b	26,6	18,9	47,6	22,3	45,4	47,4	69,1	77,2	63,3
Canadá ^b	27,0	22,3	49,5	29,1	49,0	49,8	66,9	82,8	61,6
Chile	18,7	17,3	47,5	15,9	41,7	38,9	68,8	70,4	69,0
República Checa ^b	29,8	26,9	53,0	28,0	47,4	50,3	77,4	80,5	53,3
Dinamarca ^c	19,7	25,1	44,8	27,7	41,4	55,7	57,8	82,9	53,3
Estonia	33,6	31,4	64,4	29,5	51,5	64,2	83,8	86,9	69,6
Finlandia ^f	28,9	20,7	53,8	28,2	46,0	60,2	67,3	89,3	59,9
Alemania ^b	32,2	24,1	54,1	27,7	47,6	49,6	67,8	76,8	60,8
Grecia ^d	42,2	17,0	43,0	19,5	46,1	36,3	62,5	64,1	61,9
Hungría ^c	24,1	29,9	52,9	27,0	50,6	55,2	78,1	77,6	55,2
Islandia	19,3	20,8	47,6	32,6	46,3	51,5	76,3	79,6	47,2
Irlanda	11,5	20,7	51,2	23,3	46,4	51,8	74,1	81,5	57,7
Israel ^{e,c}	18,0	23,0	42,0	30,1	45,4	45,6	76,8	77,2	58,3
Italia	28,7	20,3	42,8	23,0	45,6	41,2	76,5	68,3	64,2
Japón ^b	40,8	24,7	51,6	20,6	41,1	23,4	55,0	75,7	50,3
Corea ^c	46,2	25,0	53,9	11,5	39,7	31,2	67,5	75,1	48,5
México	10,7	24,9	52,7	12,4	39,2	35,6	62,4	67,0	53,9
Países Bajos ^c	29,8	19,4	48,4	26,9	40,2	40,1	60,9	81,7	57,3
Nueva Zelanda	30,7	22,0	49,2	29,6	47,3	51,4	72,0	81,9	56,3

Tabla III.A.1.3. Empleo femenino en proporción al empleo total en cada sector de la industria, de acuerdo a las clasificaciones en la Revisión 3 y la Revisión 4 de la CIU^a, 2010 (cont.)

País	Agricultura y pesca (A-B)	Minería, manufactura, empresas de servicio y construcción (C-F)	Comercio mayorista y minorista, hoteles y restaurantes (G-H)	Transporte, almacenamiento y comunicaciones (I)	Finanzas, y bienes raíces (J-K)	Administración pública y defensa (L)	Educación (M)	Salud y trabajo social (N)	Otras actividades comunitarias, hogares privados (O-P)
Noruega ^c	22,9	18,5	50,5	25,0	37,4	52,7	65,0	82,9	52,3
Polonia ^d	43,2	26,1	55,9	21,9	51,1	50,1	77,3	80,7	54,6
Portugal ^c	48,4	26,8	48,9	23,5	49,2	35,4	76,7	83,5	78,4
República Eslovaca ^c	24,0	26,8	58,7	26,8	52,6	50,9	78,6	81,7	54,4
Eslovenia ^c	31,1	30,5	62,8	31,8	51,4	55,5	79,9	90,8	72,7
España ^c	26,0	17,1	51,1	23,3	49,7	43,4	64,3	76,9	72,1
Suecia ^c	19,8	19,3	46,0	27,3	39,9	55,0	74,6	83,4	52,6
Suiza ^b	31,8	22,9	52,2	31,2	41,8	44,2	60,3	77,0	62,9
Turquía ^b	46,6	16,8	17,0	8,2	28,6	14,6	46,6	54,9	35,8
Reino Unido	22,9	17,9	48,9	23,4	45,0	50,7	72,2	78,9	54,3
Brasil ^b	31,1	25,3	42,7	13,8	38,6	41,7	76,2	76,1	81,3
CIU4									
País	Agricultura, caza y forestal (A)	Minería, manufactura, empresas de servicios y construcción (B-F)	Comercio mayorista y minorista, alojamiento y servicios de comida y bebidas (G & I)	Transporte, almacenamiento y comunicaciones (H & J)	Actividades financieras, bienes raíces, actividades de servicios administrativos y profesionales (K-N)	Administración pública y defensa (O)	Educación (P)	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (Q)	Otras actividades de servicio, artes y entretenimiento, hogares privados (R-T)
OCDE	30,6	22,3	49,9	23,9	47,1	46,0	69,1	78,1	61,5
Bélgica	29,9	19,6	46,1	24,0	47,5	47,8	69,3	78,4	63,8

Tabla III.A1.3. Empleo femenino en proporción al empleo total en cada sector de la industria, de acuerdo a las clasificaciones en la Revisión 3 y la Revisión 4 de la CIU^a, 2010 (cont.)

País	Agricultura y pesca (A-B)	Minería, manufactura, empresas de servicio y construcción (C-F)	Comercio mayorista y minorista, hoteles y restaurantes (G-H)	Transporte, almacenamiento y comunicaciones (I)	Finanzas, y bienes raíces (JK)	Administración pública y defensa (L)	Educación (M)	Salud y trabajo social (N)	Otras actividades comunitarias, hogares privados (OP)
República Checa	26,5	26,1	55,3	26,2	50,5	49,4	76,1	79,8	60,4
Dinamarca	17,5	22,4	46,6	25,1	45,6	59,7	59,2	81,8	56,4
Estonia	34,0	31,1	64,5	29,6	55,5	64,2	83,8	86,7	70,3
Finlandia	29,6	20,6	54,9	25,5	50,0	60,7	66,7	88,4	59,4
Francia	29,3	21,6	47,1	29,6	47,8	52,6	67,7	78,4	70,3
Alemania	33,6	23,3	54,1	28,8	49,6	49,5	68,9	76,6	66,3
Grecia	40,8	16,1	43,4	20,0	47,9	37,5	65,0	68,3	67,8
Hungría	23,9	30,0	54,5	26,7	53,8	54,8	76,6	79,0	62,2
Islandia	19,3	20,3	47,6	29,8	50,4	51,5	76,3	79,3	56,8
Italia	29,3	19,8	43,0	24,0	47,4	41,3	76,0	68,6	68,6
Japón ^a	40,5	24,2	52,1	21,7	43,8	24,1	54,9	75,8	57,0
Corea	43,6	24,0	52,7	14,8	39,6	36,4	67,2	80,1	49,9
México	10,7	24,8	52,7	12,4	40,0	35,6	62,4	67,0	53,9
Países Bajos ^b	29,2	18,1	48,7	24,9	45,0	40,2	61,3	81,6	59,6
Noruega	19,0	16,9	49,3	24,7	42,4	49,7	63,5	81,9	58,8
Polonia	43,9	24,1	56,5	24,5	52,0	50,1	77,9	81,8	61,7
Portugal	45,9	27,5	48,7	23,6	50,3	38,6	77,0	83,1	81,6
República Eslovaca	24,4	25,3	59,0	25,8	53,1	48,6	80,8	84,3	64,8
Eslovenia	44,3	27,8	54,6	24,5	54,4	48,7	77,7	80,1	60,6
España	25,8	18,2	51,0	23,1	51,0	44,4	65,7	77,2	74,5
Suecia	20,8	18,1	45,3	25,8	43,7	56,4	73,4	82,0	55,1
Suiza ^b	33,1	22,5	52,6	28,6	43,4	43,3	60,7	76,7	68,2

Tabla III.A1.3. Empleo femenino en proporción al empleo total en cada sector de la industria, de acuerdo a las clasificaciones en la Revisión 3 y la Revisión 4 de la CIU^a, 2010 (cont.)

País	Agricultura y pesca (A-B)	Minería, manufactura, construcción (C-F)	Comercio mayorista y minorista, restaurantes (G-H)	Transporte, almacenamiento y comunicaciones (I)	Finanzas, y bienes raíces (JK)	Administración pública y defensa (L)	Educación (M)	Salud y trabajo social (N)	Otras actividades comunitarias, hogares privados (OP)
Turquía ^a	47,9	17,2	18,0	9,1	28,8	14,9	46,9	56,1	35,5
Reino Unido	22,9	17,9	48,9	23,5	45,0	50,7	72,2	78,9	54,3

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

a) la CIU 4 datos no estaban disponibles para Australia, Austria, Canadá, Chile, Irlanda, Israel, Luxemburgo, Nueva Zelanda y los Estados no vinculados que en el momento de la extracción de datos.

b) Los datos corresponden a 2009.

c) Los datos corresponden a 2008.

d) Los datos corresponden a 2007.

e) Los datos para el abastecimiento de agua, alcantarillado y residuos (E) y el empleo de los hogares no (T) incluido.

Fuente: OECD Employment Database 2012; Estadísticas INE-Portugal para Portugal (SIC3 datos); INSEE para Francia.

ANEXO III.A2

Variables fundamentales de la participación femenina en la fuerza laboral y el trabajo a tiempo parcial

Se pueden identificar las variables fundamentales de la participación femenina en el mercado laboral y el trabajo a tiempo parcial mediante el análisis econométrico de las mujeres en edad óptima (25-54 años) en 18 países entre 1980 y 2007. Se consideran a continuación dos tipos diferentes de factores determinantes de la fuerza laboral:

- Las variaciones en los puestos de trabajo y en las características del mercado laboral.
- Las políticas dirigidas a ayudar a los padres encontrar un equilibrio entre el trabajo y los compromisos familiares.

Las características del empleo y el mercado laboral incluyen la proporción de participación laboral en el sector de servicios, la proporción de empleos a tiempo parcial y el empleo en el sector público, el indicador de la OCDE sobre el rigor de la legislación sobre protección del empleo y las tasas totales de desempleo.

El contexto de políticas es capturado por variables que miden la incidencia de licencias pagadas, servicios de guardería para los niños menores de 3 años, e incentivos fiscales para las familias compuestas por parejas por tener dos personas con ingresos, en vez de una, en el hogar. La sensibilidad de la conducta femenina en el mercado laboral ante los gastos del gobierno también se evalúa utilizando datos sobre los gastos por niño en las licencias y/o las asignaciones por nacimiento pagadas en el parto, los gastos en otros tipos de beneficios familiares, y los gastos para la prestación de servicios de cuidado de niños. Los datos de tiempo variante sobre el número de años de escolaridad femenina y las tasas de natalidad también se incluyen para explicar los cambios en la composición de la fuerza de trabajo femenina.

Se consideran dos modelos de especificaciones distintos. En el primer modelo, la variable dependiente es la tasa total de participación femenina, mientras que las variables determinantes explicativas incluyen características del

mercado laboral y las variables de las políticas. El inconveniente de este modelo de especificación es, sin embargo, que a pesar del uso de variables instrumentales, la interpretación de los resultados se ve afectada por la endogeneidad del trabajo a tiempo parcial. Por lo tanto, se estima un segundo modelo que distingue entre la participación a tiempo completo y a tiempo parcial como variables dependientes. En un segundo paso, se estiman las dos ecuaciones relacionadas a la participación a tiempo parcial y a tiempo completo por separado. El trabajo a tiempo parcial ya no aparece como un factor explicativo, pero se relaciona con diferentes factores, como los incentivos financieros en el sistema de impuestos y subsidios.

Las ecuaciones son estimadas por mínimos cuadrados en dos etapas con errores consistentes con la heteroscedasticidad. Todos los modelos estimados incluyen efectos fijos por país a fin de centrarse en las variaciones dentro de los países y las variaciones a través del tiempo de la participación femenina en la fuerza laboral y sus antedichas variables determinantes. Además, debido que la decisión sobre las prestaciones por cuidado infantil es, en cierta medida, simultánea con la elección entre el trabajo y la inactividad, el uso de las tasas de inscripción en las guarderías como un regresor introduce un riesgo de sesgo en los coeficientes estimados. Para reducir este riesgo, las tasas de inscripción están instrumentadas por sus valores rezagados. Las tasas de desempleo son también potencialmente endógenas y, por esta razón, también están instrumentadas por sus valores rezagados. Para minimizar el riesgo de endogeneidad, se definen en términos de un grupo grande de edad, de 15 hasta 64 años, en vez del rango de 25 hasta 54 años utilizado para el empleo femenino.

Los principales resultados presentados en la Tabla III.A2.1 llevan a las siguientes conclusiones:

Tabla III.A2.1. Estimaciones econométricas de las variables fundamentales de la participación femenina en la fuerza laboral, en mujeres de 25-54 años, OCDE, 1980-2007

	Participación en la fuerza laboral	Empleo a tiempo completo	Empleo a tiempo parcial
Proporción de servicios en el empleo	0.0047*** (0,00)	0.00587*** (0,00)	0,008 (0,01)
Proporción de empleo en el sector público	-0.462* (0,25)	-0,359 (0,25)	-3.097*** (1,00)
Incidencia del empleo a tiempo parcial	0.473*** (0,15)	-	-
Legislación para la protección del trabajo	-0,031 (0,03)	0,016 (0,02)	-0.313*** (0,12)
Número promedio de años de educación	0.309*** (0,03)	-0.346*** (0,07)	1.910*** (0,28)
Tasa de desempleo	-0.0449* (0,03)	-0.023** (0,01)	-0.342*** (0,10)
Políticas			
El gasto en subsidios de nacimiento y licencias, por parto	-0,01 (0,01)	0.062*** (0,02)	-0.192*** (0,06)
El gasto en prestaciones familiares, por hijo menor de 20 años	0.074*** (0,02)	0,028 (0,03)	0,102 (0,12)
El gasto en servicios de cuidado infantil, por niño menor de 3 años	0,001 (0,01)	0.016** (0,01)	-0.0958*** (0,03)
Duración de licencia pagada	-0.0107** (0,01)	0,011 (0,01)	-0.0638*** (0,02)
Inscripción de niños en cuidado infantil formal	0.0377*** (0,01)	0.032*** (0,01)	0.167*** (0,04)
Tasa de impuesto sobre la segunda fuente de ingresos	-0.0407*** (0,01)	-0.081*** (0,02)	-
Estímulo fiscal a trabajar a tiempo parcial	-	-	0.0190*** (0,01)
Nº de observaciones	156	159	152
R ²	0,997	0,993	0,98

Nota: Las estimaciones por cuadrados mínimos en dos etapas con errores estándar robustos entre paréntesis. ***, ** y *: significativos al 1%, 5% y 10%, respectivamente. Todos los modelos incluyen variables dicotómicas de países y el tiempo. La cobertura de países: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, España, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos. La tasa de impuestos sobre un segundo ingreso se mide por la ratio de la tasa de impuesto marginal sobre la segunda fuente de ingresos, en relación a la presión fiscal sobre una pareja de un solo sueldo, con dos hijos, y que gana el 100% de los ingresos medios. Se define la tasa de impuesto marginal sobre la segunda fuente de ingresos, a su vez, como la proporción de los ingresos de la segunda fuente de ingresos destinada a pagar impuestos adicionales del hogar. El incentivo fiscal a trabajar a tiempo parcial se mide por el aumento de la renta disponible de los hogares entre una situación en la que una pareja gana el ingreso familiar total (133% del salario medio), y una situación en la que ambas personas ganan sueldos (100% y 33% de los ingresos promedio, respectivamente), para una pareja con dos niños. *Fuente:* Estimaciones de la Secretaría de la OCDE basado en OECD Labour Force Statistics, OECD Earnings Database and OECD Family Database 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677609>

Papel de la educación y características del mercado laboral

- El nivel educacional de las mujeres es un importante impulsor de la participación femenina en la fuerza laboral y ha contribuido a una mayor proporción de empleo a tiempo parcial.
- En igualdad de condiciones, el incremento en la participación del empleo público no ha dado lugar a un aumento significativo en la participación femenina en el mercado laboral. La correlación entre la incidencia del empleo público y el trabajo a tiempo parcial es incluso muy negativa, lo que sugiere que el aumento del empleo femenino ha sido impulsado por dos factores distintos: el aumento del trabajo a tiempo parcial en algunos países y la expansión del empleo público en otros.

El rol de las políticas

- El aumento en las tasas de inscripción de niños en las guarderías ha aumentado el empleo femenino, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Incrementar el gasto público en cuidado infantil no necesariamente conduce a una mayor oferta de empleo a tiempo parcial, ya que dicho gasto puede impulsar el desplazamiento hacia el trabajo a tiempo completo o aumentar la calidad del cuidado infantil, sin afectar las horas trabajadas por semana.
- Un mayor gasto público en licencias remuneradas aumentará la proporción de empleo a tiempo completo en relación al trabajo a tiempo parcial. La duración de la licencia reduce la probabilidad de trabajar a tiempo parcial.
- Tasas tributarias más altas sobre la segunda fuente de ingresos de una familiar reducen la participación laboral de las mujeres, mientras que los incentivos tributarios al trabajo a tiempo parcial también influyen.

ANEXO III.A3

Fuentes de datos para el análisis en el Capítulo 13

Las siguientes encuestas de hogares fueron utilizadas para el análisis:

United States Current Population Survey (CPS)

La Encuesta de Población Actual de los EEUU es una encuesta estadística realizada por la Oficina del Censo para que la Oficina de Estadísticas Laborales informe mensualmente sobre la situación del empleo. En ella se examinan 60.000 hogares. Un suplemento anual se lleva a cabo en marzo sobre los ingresos percibidos en el año natural anterior y se utiliza para estimar los datos sobre ingresos y experiencia laboral.

EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)

El instrumento *Estadísticas Comunitarias sobre la Renta y las Condiciones de Vida* (EU-SILC) ha estado recogiendo datos anuales para 27 países de la Unión Europea –tales como Croacia, Islandia, Noruega, Suiza y Turquía– desde 2004 de forma transversal y longitudinal para 130.000 hogares. Las variables incluyen información sobre ingresos, pobreza, exclusión social y otras condiciones de vida. EU-SILC no se basa en un cuestionario o encuesta común, sino en directrices y procedimientos comunes, conceptos comunes (hogar e ingresos) y clasificaciones dirigidas a maximizar la comparabilidad de la información obtenida.

Household, Income, Labour Dynamics in Australia Survey (HILDA)

La Encuesta sobre la Dinámica de los Hogares, Ingresos, del Trabajo en Australia es una encuesta panel en curso basada en los hogares y financiado por el Departamento de la Familia, Servicios Comunitarios y Asuntos Indígenas. La encuesta comenzó en 2001 y actualmente cuenta con siete series. La Serie 1 (Wave 1) del panel consistió de 7.682 hogares y 19.914 personas.

Japan Household Panel Survey(JHPS)

La *Encuesta Panel de Hogares de Japón* es una encuesta panel de alrededor de 4.000 hogares realizada por el Centro de Investigación Panel en la Universidad de Keio. La primera encuesta se llevó a cabo en 2009 y está programada para llevarse a cabo anualmente. Los temas de la encuesta incluyen la composición del hogar, ingresos, gastos, activos, y vivienda, además de las condiciones de asistencia escolar, el empleo y la salud de los encuestados.

Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS)

El *Estudio Panel Coreano sobre el Trabajo y los Ingresos* es una encuesta de hogares en curso, que se ha realizado anualmente desde 1998, y consta de 5.000 hogares y 13.000 personas. La encuesta se centra en el estudio de las características del mercado de trabajo, pero también incluye una pregunta sobre satisfacción con la vida.

Canadian Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

La *Encuesta Canadiense sobre la Dinámica del Trabajo y la Renta* se estableció en 1993 para proporcionar información sobre la actividad del mercado laboral y los cambios de ingresos que experimentan los individuos y las familias a través del tiempo. La encuesta SLID se compone de dos paneles, cada uno consta de alrededor de 17.000 hogares y 34.000 personas. Se encuesta cada panel durante seis años consecutivos, con un nuevo panel añadido al estudio cada tres años. Se utiliza la encuesta para investigar, entre otros temas, la dinámica del empleo y del desempleo, el ciclo de vida de la transición del mercado laboral, la calidad del empleo, los bajos ingresos, los acontecimientos de vida y los cambios familiares, y el avance educacional.

La Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) de Chile

La *Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica* se ha llevado a cabo en Chile cada dos o tres años desde 1985. La encuesta proporciona información sobre la situación socioeconómica de los diferentes sectores sociales del país y sus necesidades principales; la incidencia, magnitud y características de la pobreza; así como la composición y distribución de los ingresos familiares. En

2009, alrededor de 70.000 hogares fueron muestreados, lo que corresponde a alrededor de 240.000 personas.

La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de México

La *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares* es una larga encuesta representativa a nivel nacional en México sobre los ingresos y gastos familiares de los hogares. La encuesta se realiza cada dos años y reúne datos sobre el empleo, el ingreso y las características sociodemográficas de los miembros del hogar, así como información sobre las características de la vivienda. En 2008, la muestra ENIGH constaba de alrededor de 35.000 viviendas.

South African National Income Dynamics Study (NIDS)

El *Estudio Sudafricano Nacional sobre Dinámicas de Renta* entrevistó alrededor de 7.300 hogares en 2008 y se espera que vuelva a entrevistar a las mismas personas cada dos o tres años. El estudio fue diseñado para analizar los ingresos, el consumo y el gasto de los hogares en el tiempo. También está diseñado para investigar la composición y estructura del hogar, la fecundidad y mortalidad, la migración, la participación en el mercado laboral, la formación de capital humano, y la salud y educación.

Brazilian Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)

La *Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares* es una encuesta de hogares multipropósito, que anualmente recoge información sobre características generales de la población, educación, trabajo, salarios y vivienda. En 2009, la PNAD encuestó a 399.387 personas en 153.837 hogares en todo el país.

Egypt Labour Market Panel Survey (ELMPS) and Jordan Labour Market Panel Survey (JLMPS)

La Encuesta Panel del Mercado Laboral de Egipto y La Encuesta Panel del Mercado Laboral de Jordania son encuestas comparables que se realizan sobre muestras representativas de hogares a nivel nacional.

ELMPS volvió a entrevistar en 2006 a los mismos hogares que fueron seleccionados en la encuesta de 1998. Se les dio seguimiento y se entrevistó, además de a los miembros del hogar, a las personas que habían abandonados su hogar original de 1998 durante el período intermedio. En 2006, alrededor de 8.300 hogares fueron entrevistados, un total de cerca de 37.000 personas. JLMPS se realizó por primera vez en 2010 y llevó a cabo entrevistas a cerca de 25.000 personas en 5.000 hogares.

Ambas encuestas recogen información sobre las características del hogar, el empleo, la educación, los ingresos, la vivienda, la migración, la fertilidad, y el estatus de la mujer.

ANEXO III.A4

*Tabla complementaria al Capítulo 15***Tabla III.A4.1. Las cuotas de representación en salas de juntas en Europa, y sanciones por incumplimiento**

Disposiciones	Sanciones
Desde 2006, la ley de cuotas de Noruega exige a todas las empresas públicas (limitadas) que cotizan en la Bolsa de Valores de Noruega –así como las empresas de propiedad estatal, municipal, intermunicipal y cooperativas– tener al menos el 40% de cada género en la membresía de los directorios en los que hay al menos nueve directores.	Las sanciones legales en caso de incumplimiento de la ley de cuotas varían, desde advertencias oficiales y sanciones financieras, hasta la exclusión de la empresa de la Bolsa de Valores.
En 2007, España promulgó una ley sobre igualdad de género. Se recomienda que las grandes empresas con más de 250 empleados y que cotizan en el IBEX 35, durante un período de ocho años, propongan gradualmente a mujeres para sus directorios, hasta que estén compuestas por un número equivalente de miembros masculinos y femeninos, es decir, entre el 40% y el 60% de cada género	No existen sanciones en caso de incumplimiento de las exigencias. Sin embargo, el incumplimiento se tendrá en cuenta cuando las empresas busquen, por ejemplo, label de igualdad, subvenciones públicas, o contratos estatales.
En 2010, el Parlamento islandés aprobó una reforma legislativa para promover la igualdad de género en los directorios de las empresas públicas y las sociedades anónimas con un mínimo de 50 empleados. Los directorios de más de tres miembros deben tener una membresía de por lo menos el 40% de cada sexo antes del 1 de septiembre de 2013. Por otra parte, las empresas con 25 o más empleados están obligadas a revelar el número de hombres y mujeres empleados, así como el número de hombres y mujeres en puestos directivos.	“En caso de que los fundadores, directores, gerentes, inspectores u otros descuiden sus funciones de conformidad con la legislación, el Registro de Sociedades de Responsabilidad Limitada podrá invitarles a cumplir con estas obligaciones sujetas a una multa diaria o semanal, siempre y cuando no lo hagan. Los tribunales de justicia pueden ser consultados acerca de la legalidad del decreto en el plazo de un mes desde la fecha de la recepción del mismo”.
En 2011, Francia adoptó una ley de cuotas que obliga a las empresas cotizadas, así como a las empresas con menos de 500 empleados y una facturación superior a 50 millones de euros, a designar al menos el 20% de mujeres en sus directorios dentro de los tres años, y el 40% dentro de los seis años.	Una pena clave de la ley es que el nombramiento de un miembro del directorio que no cumpla con los criterios de género será considerado nulo.

En 2011, los Países Bajos aprobaron una ley que establece un objetivo mínimo del 30% de ambos sexos en los directorios (de ejecutivos y de supervisión) de las empresas grandes (250 empleados, listadas y no listadas) antes de enero de 2016. La ley es una medida temporal que será objeto de revisión en 2016. En 2016, los artículos pertinentes serán anulados.	El no cumplimiento con este objetivo legal debe ser reportado en el informe anual. No hay más sanciones.
En 2011, Bélgica aprobó una ley que exige que cada género debe constituir al menos un tercio de los miembros de los directorios de empresas del Estado y de las que cotizan en bolsa. A las empresas estatales se concede un año para cumplir la ley, a las sociedades cotizadas cinco años, y a las pequeñas y medianas empresas (cotizadas) ocho años.	Sanciones: la pérdida de beneficios para los miembros del directorio hasta que cumplan con la ley de cuotas.
En 2011, Italia aprobó las cuotas de género para los directorios y juntas auditoras de cuentas de las empresas cotizadas y las empresas estatales. En 2015, los directorios deben incluir un tercio de cada sexo (una quinta parte durante un período transitorio de un año). Las normas serán aplicables a las citaciones de directorios desde el primer año en que la nueva ley entre en vigor.	Las sanciones son progresivas: advertencia, multa y, por último, la pérdida de funciones de todos los miembros del directorio.

Fuente: <http://ec.europa.edu/justice/gender.equality>

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677628>

ANEXO III.A5

Tabla Suplementaria al Capítulo 18

Tabla III.A5.1. La “neutralidad” de sistemas tributarios y prestaciones sociales

Promedio de pagos al gobierno en % de los ingresos brutos del hogar en diferentes distribuciones de ingresos de parejas con dos niños entre las edades de 6 y 11 (inclusivo), cuyo ingreso es igual al 133% y el 200% de los ingresos del trabajador promedio, 2010

	Pareja con una sola fuente de ingresos		Pareja en que uno gana más que el otro		Pareja con sueldos iguales		Diferencia en transferencias netas al gobierno: Parejas con una fuente de ingresos y con dos fuentes iguales	
Ingreso bruto en términos de ingresos del trabajador promedio	133-0	200-0	100-33	150-50	67-67	100-100	133	200
	1	2	3	4	5	6	$((1-5)/1)*100$	$((2-6)/2)*100$
OCDE	18,9	25,9	15,4	22,2	14,7	21,2	24,5	17,6
Australia	16,9	28,0	12,9	22,8	10,5	22,3	37,6	20,5
Austria	25,7	30,7	18,3	27,1	16,9	26,3	34,3	14,2
Bélgica	30,4	40,2	26,4	37,0	27,2	36,5	10,5	9,2
Canadá	17,4	24,9	14,7	21,6	12,6	20,9	27,4	16,3
Chile	7,0	8,2	4,8	6,1	6,5	6,7	7,2	18,6
República Checa	5,3	15,9	6,6	15,9	5,3	15,9	0,0	0,0
Dinamarca	33,3	40,9	31,9	38,0	31,8	35,0	4,6	14,3
Estonia	11,1	15,1	11,1	15,1	11,1	15,1	0,0	0,0
Finlandia	29,4	36,3	20,7	28,2	18,2	26,5	38,1	27,0
Francia	19,8	23,2	18,3	23,6	20,2	23,9	-1,9	-2,9
Alemania	25,2	28,9	26,0	32,2	26,0	33,5	-3,1	-16,2
Grecia	25,6	32,2	19,9	24,6	16,3	22,4	36,4	30,5
Hungría	27,5	36,4	18,3	28,6	18,2	25,0	33,6	31,1
Islandia	20,2	29,2	19,9	27,5	19,6	27,5	3,1	5,9
Irlanda	6,2	20,4	1,5	11,7	-0,6	12,3	109,3	39,7
Israel *	17,8	25,9	9,9	16,2	4,6	11,1	74,2	57,0
Italia	27,0	35,8	20,2	29,1	19,9	27,0	26,1	24,6
Japón	14,6	19,3	13,5	17,3	13,2	16,5	9,1	14,3
Corea	12,2	14,5	9,7	12,1	8,8	11,2	27,4	22,9
Luxemburgo	9,0	20,1	6,3	17,3	6,3	17,3	30,2	13,5

Tabla III.A5.1. La “neutralidad” de sistemas tributarios y prestaciones sociales (cont.)

México	11,2	15,0	1,6	8,2	0,1	5,6	98,9	62,5
Países Bajos	28,8	35,7	22,6	29,0	20,9	27,5	27,3	22,9
Nueva Zelanda	12,2	25,3	7,5	20,1	7,5	17,0	38,9	32,9
Noruega	27,5	33,9	22,7	28,8	21,8	26,7	20,7	21,2
Polonia	19,2	21,7	18,7	21,4	18,7	21,4	2,6	1,5
Portugal	16,3	23,1	12,0	20,3	12,0	20,3	26,2	12,3
República Eslovaca	9,4	16,1	8,2	16,2	9,4	16,2	0,0	-0,7
Eslovenia	20,7	30,6	19,2	26,9	18,7	27,8	9,5	9,3
España	18,7	23,8	16,5	19,7	14,7	19,9	21,7	16,5
Suecia	25,3	35,4	16,9	26,2	16,5	21,1	34,8	40,3
Suiza	7,1	12,7	5,6	11,5	5,6	11,6	20,1	8,4
Turquía	28,3	31,8	27,1	29,6	26,7	28,7	6,0	9,8
Reino Unido	22,2	29,2	17,5	23,9	17,5	22,8	20,8	21,9
Estados Unidos	15,1	19,9	15,1	19,9	15,1	19,9	0,0	0,0

El modelo Tax-Benefit supone que no se reciben subsidios de vivienda ni pagos relacionados con la transición al trabajo.

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

Fuente: OECD Tax-Benefit Model.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677647>

ANEXO III.A6

Tablas Suplementarias al Capítulo 20

Tabla III.A6.1. El empleo informal en las actividades no agrícolas por género

El empleo informal (dentro y fuera del sector informal) como porcentaje del empleo no agrícola, 2010 o último año disponible

Región, país o economía	Empleo informal en el sector informal (A)			Empleo informal fuera del sector informal (C)			Empleo informal (A+C)		
	Todos	Hom-bres	Mujeres	Todos	Hom-bres	Mujeres	Todos	Hom-bres	Mujeres
América Latina	39,7	40,4	38,5	17,5	14,6	21,2	57,2	55,1	59,8
Argentina ^k	31,8	36,7	25,3	17,9	13,2	24,3	49,7	49,8	49,6
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^d	51,6	50,2	53,4	23,5	22,1	25,2	75,1	72,4	78,5
Brasil ^l	24,2	27,6	20,1	18,0	11,6	25,8	42,2	39,2	45,9
Colombia ^l	50,4	51,0	49,6	9,3	6,0	13,0	59,6	57,0	62,7
Costa Rica ^g	32,6	34,0	30,4	11,2	8,2	15,5	43,8	42,2	46,0
República Dominicana ⁱ	29,1	32,8	23,4	19,4	13,9	28,0	48,5	46,7	51,4
Ecuador ^j	36,9	37,9	35,5	24,0	20,9	28,2	60,9	58,8	63,7
El Salvador ^j	51,6	46,6	56,4	14,8	13,5	16,0	66,4	60,1	72,5
Honduras ^j	56,9	55,4	58,5	17,0	17,6	16,3	73,9	73,0	74,8
Nicaragua ^j	50,7	51,9	49,5	15,0	13,0	17,2	65,7	64,9	66,6
Panamá ^h	27,5	28,7	26,0	16,3	13,2	20,6	43,8	41,8	46,5
Paraguay ^j	37,9	38,8	36,7	32,8	29,1	37,7	70,7	67,9	74,4
Perú ^j	48,2	43,8	53,5	21,7	21,3	22,2	70,6	65,5	76,2
Uruguay ^j	30,0	34,1	25,3	9,8	5,3	15,0	39,8	39,4	40,3
Venezuela (República Bolivariana de) ^f	35,7	37,1	33,7	11,8	10,4	13,7	47,5	47,5	47,4
Europa del Este y Asia Central	9,9	12,7	5,2	12,5	13,0	10,5	22,3	25,7	15,7
Armenia ^j	10,2	13,7	5,2	9,6	11,1	7,5	19,8	24,8	12,7
Antigua República Yugoslava de Macedonia (ARYM) ^m	7,4	10,3	2,5	5,2	5,0	5,6	12,6	15,4	8,1
Moldavia, República de ^j	7,3	12,4	2,6	8,6	8,4	8,8	15,9	20,8	11,4

Tabla III.A6.1. El empleo informal en las actividades no agrícolas por género (cont.)

Región, país o economía	Empleo informal en el sector informal (A)			Empleo informal fuera del sector informal (C)			Empleo informal (A+C)		
	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres
Autoridad Palestina ^m	21,3	22,7	14,0	35,8	37,2	28,0	57,2	59,9	42,0
Serbia ^m	3,1	4,1	1,6	3,0	3,3	2,6	6,1	7,5	4,3
Asia	58,2	60,1	53,9	14,3	13,0	17,1	72,5	73,1	71,0
India ^k	66,8	68,6	58,5	16,8	14,7	26,2	83,5	83,3	84,7
Indonesia ^j	60,3	61,2	58,8	12,2	11,1	14,0	72,5	72,3	72,9
Pakistán ^k	70,1	70,3	67,7	8,3	8,3	8,0	78,4	78,7	75,7
Filipinas ^e	58,5	62,8	53,3	11,5	7,1	16,9	70,1	69,9	70,2
Sri Lanka ^j	50,5	54,7	41,8	11,6	10,6	13,9	62,1	65,2	55,7
Viet Nam ^j	43,2	43,0	43,3	25,0	26,4	23,4	68,2	69,4	66,8
África	45,9	40,6	51,8	16,4	16,1	16,9	62,1	56,7	68,7
Lesoto ^e	13,4	14,1	12,4	21,6	20,0	23,7	34,9	34,1	36,1
Liberia ^m	49,1	32,8	65,4	10,8	14,6	6,6	60,0	47,4	72,0
Madagascar ^b	51,7	40,6	63,8	21,9	26,2	17,2	73,6	66,8	81,0
Malí ^a	70,5	61,7	79,1	11,3	12,6	10,1	81,8	74,2	89,2
Sudáfrica ⁿ	17,8	18,6	16,8	14,9	10,9	20,0	32,7	29,5	36,8
Tanzania, República Unida de ^c	51,2	52,6	49,5	25,0	18,4	33,3	76,2	70,9	82,8
Uganda ^m	55,7	52,6	59,7	13,7	14,9	12,2	68,5	67,5	71,9
Zambia ^e	57,8	51,6	67,7	11,7	11,3	12,4	69,5	62,9	80,1

a) Los datos corresponden a 2004.

b) Los datos se refieren a 2005.

c) Los datos corresponden a 2005-06.

d) Los datos corresponden a 2006.

e) Los datos corresponden a 2008.

f) Los datos corresponden a 2009 1er trimestre.

g) Los datos corresponden a julio de 2009.

h) Los datos corresponden a agosto de 2009.

i) Los datos corresponden a 2009 4 ° trimestre.

j) Los datos corresponden a 2009.

k) Los datos corresponden a 2009-10.

l) Los datos corresponden a 2010 2 ° trimestre.

m) Los datos corresponden a 2010.

n) Los datos corresponden a 4 ° trimestre de 2010.

Fuente: OIT (2002), "Mujeres y hombres en la economía informal: una imagen estadística", Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677666>

Tabla III.A6.2. Distribución del empleo informal masculino y femenino por categoría de trabajo

Porcentajes, 2010 o último año disponible

Región, país o economía	Empleadores, trabajadores autónomos y MPCsn		Miembros de la familia que contribuyen con ingresos		Trabajadores remunerados		Empleados domésticos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
América Latina	49,4	50,7	8,1	3,9	23,9	44,2	18,6	1,3
Argentina ^l	35,5	50,4	2,4	1,0	33,6	47,8	28,5	0,7
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^c	48,4	38,5	13,7	7,6	27,3	53,4	10,6	0,4
Brasil ^l	32,7	49,7	6,5	3,5	29,7	45,1	31,1	1,7
Colombia ^k	58,2	68,6	8,9	4,3	20,5	26,6	12,4	0,4
Costa Rica ^f	48,6	56,6	4,6	1,8	24,2	40,3	22,5	1,3
República Dominicana ⁱ	39,5	64,7	5,6	2,2	25,9	31,0	29,0	2,1
Ecuador ^h	40,5	34,5	16,1	5,6	29,5	59,1	13,9	0,8
El Salvador ^l	57,9	40,9	8,7	5,3	19,0	52,2	14,5	1,6
Honduras ⁱ	57,2	41,9	14,9	6,5	19,4	50,6	8,6	1,0
Nicaragua ⁱ	55,7	45,5	10,6	5,2	15,9	45,9	17,8	3,3
Panamá ^g	53,6	60,3	4,7	1,6	19,2	36,3	22,5	1,9
Paraguay ^j	37,2	30,8	7,8	5,4	28,2	61,4	26,8	2,4
Perú ^l	53,7	45,8	10,8	6,0	24,8	47,7	10,7	0,5
Uruguay ^j	55,8	68,6	4,7	1,9	14,9	28,8	24,6	0,7
Venezuela (República Bolivariana de) ^e	65,9	63,2	2,2	0,7	26,6	36,1	5,3	0,0
Europa del Este y Asia Central	21,2	34,8	5,8	3,1	66,3	56,2	6,7	5,8
Armenia ^l	24,4	32,0	4,7	2,6	63,4	61,2	7,6	4,2
Moldavia, República de ⁱ	20,1	54,5	3,2	2,0	68,9	42,6	7,7	0,9
Autoridad Palestina ^l	19,0	18,0	9,5	4,8	66,7	64,9	4,8	12,3
Asia	36,4	39,1	17,3	6,4	40,8	52,0	8,2	1,1
India ^l	28,9	40,0	18,9	7,1	45,8	51,8	6,5	1,1
Indonesia ^l	40,2	38,9	19,0	4,3	33,5	56,2	7,3	0,7
Filipinas ^l	45,2	34,4	11,3	5,2	24,5	57,6	19,1	2,8
Pakistán ^d	31,2	43,0	19,9	9,2	48,8	47,7	0,1	0,1
África	55,3	45,8	9,5	6,1	18,3	39,3	16,9	8,8
Lesoto ^d	8,6	6,8	2,7	2,4	38,1	51,8	50,7	39,0
Liberia ^l	80,6	56,6	11,7	11,8	6,3	28,7	1,5	2,9
Mali ^a	79,6	61,5	5,9	7,5	7,3	29,7	7,3	1,4
Sudáfrica ^m	30,1	36,2	2,7	2,0	25,1	49,7	42,1	12,1

Región, país o economía	Empleadores, trabajadores autónomos y MPCsn		Miembros de la familia que contribuyen con ingresos		Trabajadores remunerados		Empleados domésticos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tanzania, República Unida de ^b	79,2	62,0	3,6	2,3	11,0	34,3	6,1	1,4
Uganda ^l	58,8	48,5	16,3	8,6	20,2	41,7	4,7	1,2
Zambia ^d	50,4	49,3	23,6	8,0	19,9	39,4	6,1	3,3

a) Los datos corresponden a 2004.

b) Los datos corresponden a 2005-06.

c) Los datos corresponden a 2006.

d) Los datos corresponden a 2008.

e) Los datos corresponden a 2009 1er trimestre.

f) Los datos corresponden a julio de 2009.

g) Los datos corresponden a agosto de 2009.

h) Los datos corresponden a 2009 4 ° trimestre.

i) Los datos corresponden a 2009.

j) Los datos corresponden a 2009-10.

k) Los datos corresponden a 2010 2 ° trimestre.

l) Los datos corresponden a 2010.

m) Los datos corresponden a 4 ° trimestre de 2010.

n) Miembros de cooperativas de productores.

Fuente: OIT (2002), "Mujeres y hombres en la economía informal: una imagen estadística", Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677685>

ANEXO III.A7

Datos antecedentes generales sobre el empleo

Tabla III.A.7.1. Participación en la fuerza laboral, empleo, empleo a tiempo parcial y trabajo temporal, brechas salariales por género, presencia en los directorios, y trabajo no remunerado

	Tasa de actividad en la fuerza laboral (15-64 años de edad)		Relación empleo/población (15-64 años de edad)		Empleo a tiempo parcial ^a como una proporción del empleo total		Relación empleo/población equivalente a tiempo com- pleto ^b (15-64 años de edad)		Empleo temporal como una proporción del empleo dependiente ^c (25-54 años de edad)		Brecha salarial por género ^d		Pro- por- ción de mujer- es en direc- torios de em- presas coti- zantes	Promedio de minutos de trabajo no remunerado por día ^e		Promedio de horas semanales dedica- das a actividades de cuidado	
	2011		2011		2011		2011		2011		2010 o último año			1999-2010 ^f		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
OCDE	78,9	65,2	72,3	59,7	8,4	25,2	74,4	50,7	9,9	11,7	15,8	10,4	140,0	277,1	26,6	39,3	
Australia	82,9	70,5	78,7	66,7	13,2	38,5	79,7	51,4	4,3 ^k	6,6 ^k	14,0	7,6	171,6	311,0	..	..	
Austria	81,1	69,5	77,8	66,5	7,0	32,8	81,9	54,5	4,6	5,5	19,4 ^m	6,0	135,3	268,9	16,0	37,0	
Bélgica	72,3	61,1	67,1	56,7	7,0	32,4	67,9	46,3	5,8	8,1	8,9 ^l	10,8	150,8	245,0	20,0	29,0	
Canadá	81,5	74,2	75,0	68,9	12,9	27,2	74,6	58,5	9,7	10,7	18,8	6,3	159,6	253,6	..	..	
Chile	78,6	53,9	73,6	49,1	11,8	25,5	76,0	44,1	28,7	27,8	..	5,4	..	..	..	..	
República Checa	78,7	62,2	74,0	57,2	1,9	6,6	78,9	55,8	5,6	7,8	18,1 ^m	..	..	..	27,0	44,0	
Dinamarca	82,3	76,1	75,9	70,4	13,8	25,2	68,1	54,9	5,8	8,1	12,1 ^m	10,2	186,1	242,8	29,0	28,0	
Estonia	78,1	71,4	67,8	62,7	5,1	12,4	67,9	58,6	4,2	2,4	..	..	169,0	287,8	32,0	53,0	
Finlandia	77,5	72,7	70,9	67,5	9,6	16,0	69,5	59,3	9,6	16,8	19,7 ^m	14,9	159,0	232,0	19,0	22,0	
Francia	74,7	66,1	68,1	59,7	5,9	22,1	69,8	51,8	10,4	12,4	13,1 ^l	18,1	135,9	257,6	23,0	36,0	
Alemania	82,6	71,8	77,4	67,7	8,5	38,0	77,2	51,5	9,5	10,6	21,6 ^m	3,5	163,8	268,8	26,0	50,0	
Grecia	77,7	57,5	65,9	45,1	5,6	14,0	72,5	44,4	10,3	12,0	9,6 ^l	9,7	..	..	22,0	43,0	
Hungría	68,8	56,8	61,2	50,6	3,4	6,4	61,5	48,9	8,8	7,8	6,4	..	127,1	268,1	21,0	30,0	
Islandia	87,8 ⁹	82,4 ⁹	80,8	77,3	10,4	24,1	88,7	67,4	7,1	10,0	13,5 ^l	..	..	..	..	..	

Tabla III.A7.1. Participación en la fuerza laboral, empleo, empleo a tiempo parcial y trabajo temporal, brechas salariales por género, presencia en los directorios, y trabajo no remunerado (cont.)

	Tasa de actividad en la fuerza laboral (15-64 años de edad)		Relación empleo/población (15-64 años de edad)		Empleo a tiempo parcial ^a como una proporción del empleo total		Relación empleo/población equivalente a tiempo completo ^a (15-64 años de edad)		Empleo temporal como una proporción del empleo depen- diente ^c (25-54 años de edad)		Brecha salarial por género ^d		Propor- ción de mujeres en direc- torios de empre- sas coti- zantes		Promedio de minutos de trabajo no remun- erado por día ^e		Promedio de horas semanales dedicadas a actividades de cuidado	
	2011		2011		2011		2011		2011		2010 o último año		2009		1999-2010 ^f		2007	
Irlanda	77,2	62,6	63,3	56,0	12,6	39,3	61,9	42,7	7,2	7,9	10,4 ^m	20,3	6,9	129,2	296,1	48,0	48,0	
Israel *	68,2	60,9	64,3	57,5	7,1	21,1	72,1	52,3	..	..	20,3	11,8 ^j	..	..	..	..	..	
Italia	73,1	51,5	67,5	46,5	6,6	31,3	68,4	38,5	10,4	13,5	11,8 ^j	28,7	7,0	102,9	325,8	22,0	29,0	
Japón	84,4	63,0	80,2	60,3	10,3	34,8	..	..	4,5	18,7	28,7	38,9 ^m	3,9	58,6	268,7	..	..	
Corea	77,4	54,9	74,5	53,1	10,0	18,5	87,0	55,4	16,4	23,5	38,9 ^m	..	..	45,0	227,3	..	..	
Luxemburgo	75,0	60,7	72,1	56,9	5,0	30,2	72,3	47,0	4,8	6,9	..	..	10,0	..	..	29,0	42,0	
México	82,3	45,9	77,8	43,4	12,5	27,7	90,0	41,5	22,2	10,3	..	..	7,4	112,6	373,3	..	..	
Países Bajos	83,6	73,1	79,8	69,9	17,1	60,5	71,2	42,9	12,5	14,1	16,7 ^j	16,7 ^j	4,8	163,0	272,8	31,0	53,0	
Nueva Zelanda	83,6	72,2	78,2	67,2	11,2	34,3	81,9	54,3	..	..	6,8	6,8	7,8	141,0	264,0	..	..	
Noruega	80,1	75,8	77,2	73,4	11,0	30,0	70,6	56,6	4,5	8,0	8,1	8,1	38,0	152,2	225,3	28,0	45,0	
Polonia	73,0	59,4	66,3	53,1	4,9	12,4	70,3	50,8	24,4	23,2	10,0 ^m	10,0 ^m	7,4	157,1	295,8	32,0	49,0	
Portugal	78,5	69,8	68,1	60,4	8,8	14,4	69,5	56,3	20,1	20,5	15,6 ^m	15,6 ^m	9,7	96,3	328,2	30,0	34,0	
República Eslovaca	76,7	61,0	66,3	52,7	2,7	5,7	69,0	51,8	5,0	6,1	..	..	17,8	..	..	23,0	34,0	
Eslovenia	73,9	66,5	67,7	60,9	6,7	10,9	68,5	58,3	11,6	15,1	..	..	..	166,5	286,2	31,0	37,0	
España	81,5 ^g	67,9	64,1	52,8	5,5	21,9	65,9	46,4	23,6	25,7	11,8 ^m	11,8 ^m	10,6	153,9	258,1	25,0	45,0	
Suecia	82,7 ^g	77,7	76,3	71,9	9,8	18,4	73,3	61,6	9,8	13,0	14,9 ^m	14,9 ^m	19,3	177,0	249,2	31,0	38,0	
Suiza	88,7	76,7	85,3	73,2	9,4	45,5	86,1	53,3	5,8	6,9	19,5 ^m	19,5 ^m	9,5	..	..	..	..	
Turquía	76,4	31,5	69,3	27,8	6,6	24,3	89,8	28,8	10,6	10,2	..	..	7,4	116,4	376,7	19,0	28,0	
Reino Unido	82,7 ^g	70,4	75,5	65,3	11,7	39,3	77,4	50,9	4,3	5,2	18,4	18,4	8,1	149,9	273,4	27,0	49,0	
Estados Unidos	78,9 ^g	67,8	71,4	62,0	8,4	17,1	..	..	3,5 ^j	3,4 ^j	18,8	18,8	12,0	161,1	248,2	..	..	
Brasil	85,1 ^m	63,5	79,7	56,4	10,1	28,1	85,2	50,0	..	..	..	..	8,5	..	..	..	..	

Tabla III.A7.1. Participación en la fuerza laboral, empleo, empleo a tiempo parcial y trabajo temporal, brechas salariales por género, presencia en los directorios, y trabajo no remunerado (cont.)

	Tasa de actividad en la fuerza laboral (15-64 años de edad)		Relación empleo/población (15-64 años de edad)		Empleo a tiempo parcial ^a como una proporción del empleo total		Relación empleo/población equivalente a tiempo completo ^b (15-64 años de edad)		Empleo temporal como una proporción del empleo depen- diente ^c (25-54 años de edad)		Brecha salarial por género ^d		Propor- ción de mujeres en direc- torios de empre- sas coti- zantes		Promedio de minutos de trabajo no remunera- do por día ^e		Promedio de horas semanales dedicadas a actividades de cuidado	
	2011		2011		2011		2011		2011		2010 o último año		2009		1999-2010 ^f		2007	
China	85,3	75,1	76,2 h	65,3 h	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	91,0	234,0	..	..
India	83,1	30,3	78,1 h	27,7 h	..	..	..	..	..	..	..	..	6,9	..	51,8	351,9	..	..
Indonesia	86,3	53,3	79,0 h	46,8 h	..	..	..	..	..	..	..	..	17,5	..	..	..	..	..
Federación Rusa	77,8	68,0	72,2	63,8	2,8	5,4	..	..	9,6	5,7	..	..	12,1	..	..	..	..	..
Sudáfrica	61,2	47,9	47,4	34,6	5,0	11,2	54,6	36,5	..	..	..	..	13,1	..	91,6	257,0	..	..

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

a) Empleo a tiempo parcial se refiere a los trabajadores que normalmente trabajan menos de 30 horas por semana en su empleo principal.

b) La tasa equivalente a tiempo completo se calcula como la relación empleo/población, multiplicado por el promedio de horas trabajadas por semana y por persona en el empleo, y dividido por 40.

c) Los empleados temporales son trabajadores asalariados cuyo trabajo tiene una fecha de finalización predeterminada en lugar de empleados permanentes, cuyo trabajo es de duración limitada.

d) La brecha salarial de género se ajusta y calcula como la diferencia entre ingresos medios de los hombres y mujeres en relación con ingresos medios de los hombres.

e) Las encuestas de Canadá, China, Dinamarca, Francia, Irlanda, Japón, Corea, México y Sudáfrica no cubren un año completo de calendario y por lo tanto, en diversos grados, subrepresentan los días festivos. A medida que la gente realiza más trabajo no remunerado en los fines de semana, la exclusión de cifras provenientes de días festivos sobrestima el trabajo remunerado, mientras que subestima el trabajo no remunerado y el ocio.

f) Los años incluidos son: Australia: 2006; Austria: 2008-09; Bélgica: 2005; Canadá: 2010; China: 2008; Dinamarca: 2001; Estonia: 1999-2000; Finlandia: 2009-10; Francia: 1998 - 99; Alemania: 2001-02; Hungría: 1999-2000; India: 1999; Italia: 2002-03; Irlanda: 2005; Japón: 2006; Corea: 2009; México: 2009; Países Bajos: 2006; Nueva Zelanda: 2009-10; Noruega: 2000-01; Polonia: 2003-04; Portugal: 2000-01; Sudáfrica: 2000; España: 2002-03; Suecia: 2000-01; Turquía: 2006; Reino Unido: 2000-01; y Estados Unidos: 2010.

g) Los datos se refieren a edades de 16-64 en el caso de Islandia, España, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos.

h) Los datos se refieren a mayores de 15 años para China, India e Indonesia.

i) Los datos corresponden a 2004.

j) Los datos corresponden a 2005.

k) Los datos corresponden a 2006.

l) Los datos corresponden a 2008.

m) Los datos corresponden a 2009.

Fuente: OECD Employment Database 2012; ILO (2002), "Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture", International Labour Organisation, Geneva; KILM for Brazil, China, India, Indonesia and South Africa (accessed February 2012), Miranda, V. (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", OECD (2010), "Tackling Inequalities in Brazil, China, India and South Africa - The Role of Labour Market and Social Policies", European Quality of Life Survey, 2007; OECD-ORBIS Database.

Bibliografía

- Adams, R.B. and D. Ferreira (2004), "Gender Diversity in the Boardroom", *ECGI Working Paper Series*, European Corporate Governance Institute, Brussels.
- Adams, R.B. and D. Ferreira (2009), "Women in the Boardroom and their Impact on Governance and Performance", *Journal of Financial Economics*, Vol. 94, No. 2, pp. 291-309.
- Adams, R.B. and P. Funk (2009), "Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter?", *UPF Working Paper Series*, ECGI – Finance Working Paper, No. 273/2010, European Corporate Governance Institute, Brussels, available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1475152> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1475152>.
- Adams, R.B. and T. Kirchmaier (2012), "From Female Labor Force Participation to Boardroom Gender Diversity", Document presented at AEA meeting. San Diego, United States.
- Adema, W. (2012), "Setting the Scene: The Mix of Family Policy Objectives and Packages Across the OECD", *Children and Youth Services Review*, Vol. 34, Elsevier, pp. 487-498.
- Adema, W., P. Fron and M. Ladaique (2011), "Is the European Welfare State Really More Expensive", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 124, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5kg2d2d4pbf0-en>.
- Ahern, K. and A. Dittmar (2010), "The Changing of the Boards: The Impact of Firm Valuation of Mandated Female Board Representation", *Working Paper*, University of Michigan, Ann Arbor.
- Ahmed, W.M. (2012), "Gender Pay Gap in Egypt", *Working Paper*, No. 14, Economic Commission for Europe, Conference on European Statisticians.
- AIM (2012), *Gender Diversity in Management: Targeting Untapped Talent: First Steps*, Australian Institute of Management, 21 February.
- Albrecht, J., A. Bjorklund and S. Vroman (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 1, pp. 145-177.
- Andersen, L. and B. Muriel (2007), "Informality and Productivity in Bolivia: A Gender Differentiated Empirical Analysis", *Development Research Working Paper Series*, No. 07/2007, Institute for Advanced Development Studies, La Paz.
- Anghel, B., S. de la Rica and J.J. Dolado (2011), "The Effects of Public Sector Employment on Women's Labour Market Outcomes", *IZA Discussion Paper*, No. 5825, Bonn.
- Arulampalam, W., A.L. Booth and M.L. Bryan (2007), "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 2, Cornell University, United Kingdom, pp. 163-186.
- Baxter, J. and D. Smart (2011), "Fathering in Australia Among Couple Families with Young Children", *Occasional Paper*, No. 37, Department of Families, Housing, Community Services, and Indigenous Affairs, Australian Government.
- Beauregard, T.A. and L.C. Henry (2009), "Making the Link Between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance", *Human Resource Management Review*, Vol. 19, pp. 9-22.
- Beblo, M. (2011), "An Assessment of Logib-D: Discussion Paper on Germany", *Exchange of Good Practices on Gender Equality: Reducing the Gender Pay Gap*, 5-6 December 2011, Berlin.

- Beer, P. de and R. Luttikhuisen (1998), "Le 'modèle polder' néerlandais : miracle ou mirage? Réflexions sur le marché du travail et la politique de l'emploi aux Pays-Bas", in J.C. Barbier and J. Gautié (eds.), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Presses Universitaires de France, Paris, pp. 113-134.
- Bettio, F. and A. Verashchagina (2009), "Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU", European Commission.
- Bhatty, K. (2006), "Employment Guarantee and Child Rights", *Economic and Political Weekly*, 20May, pp. 1965-1967.
- BIAC/OECD/AmCham (2012), "Findings from the Conference on Business Case for the Economic Empowerment of Women", 2 February 2012, Paris.
- Bianco, M., A. Ciavarella and R. Signoretti (2011), "Women on Boards in Italy", *CONSOB Working Paper*, No. 70.
- BIS (2011), *Women on Boards*, Department for Business Innovation and Skills (BIS), United Kingdom, February.
- BIS (2012), *Women on Boards*, Department for Business Innovation and Skills (BIS), United Kingdom, March.
- Blau, F. and L. Kahn (1997), "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in 1980s", *Journal of Labour Economics*, Vol. 15, No. 1, pp. 1-42.
- Blau, F. and L. Kahn (2006), "The US Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence", *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 60, No. 1, Cornell University, United Kingdom, pp. 45-66.
- Bloom, N., T. Kretschmer and J. van Reenen (2009), "Work-Life Balance, Management Practices and Productivity", in R. Freeman and K. Shaw (eds.), *International Differences in the Business Practice and Productivity of Firms*, University of Chicago Press, Chicago, United States.
- Bloom, N., T. Kretschmer and J. van Reenen (2010), "Are Family-Friendly Workplace Practices a Valuable Firm Resource?", *Strategic Management Journal*, Vol. 32, No. 4, pp. 343-367.
- Bloom, N., C. Genakos, R. Sadun and J. van Reenen (2011), "Management Practices Across Firms and Countries", *Working Paper*, No. 12-052, Harvard Business School, United States, 15 November.
- Böhren, O. and R. Ström (2005), "The Value-creating Board: Theory and Evidence", *Research Report*, No. 8/2005, Norwegian School of Management, Department of Financial Economics, Oslo, Norway.
- Bonke, J., D. Gupta and N. Smith (2005), "The Timing and Flexibility of Housework and Men's and Women's Wages", in D. Hamermesh and G. Pfann (eds.), *The Economics of Time Use*, Elsevier, Amsterdam.
- Brooks-Gunn, J., W. Han and J. Waldfogel (2010), "First-year Maternal Employment and Child Development in the First 7 Years", *Monographs of the Society for Research in Child Development*, Vol. 75, No. 2, pp. 144-145.
- Brown, A.H., D.L. Brown and V. Anatasopoulos (2002), *Women on Boards. Not Just the Right Thing... But the Bright Thing*, Conference Board of Canada Report, May.
- Bryan, M. and A. Sevilla-Sanz (2011), "Does Housework Lower Wages? Evidence for Britain", *Oxford Economic Papers*, Vol. 63, pp. 187-210.

- Buddelmeyer, H., G. Mourre and M. Ward (2005), "Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit", *IZA Discussion Paper*, No. 1550, Bonn.
- Camarano, A. (2004), "Os Novos Idosos Brasileiros: Muito Além dos 60", Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Rio de Janeiro.
- Campbell, K. and A. Minguez-Vera (2009), "Female Board Appointments and Firm Valuation: Short and Long-term Effects", *Journal of Management and Governance*, Vol. 14, No. 1, pp. 37-59.
- Carter, D., B. Simkins and G. Simpson (2003), "Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value", *Financial Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 33-53.
- Catalyst (2008), *Advancing Women Leaders: The Connection Between Women Board Directors and Women Corporate Officers*, United States, available at www.catalyst.org/file/229/wco_wbd_web.pdf.
- Catalyst (2010), *Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors 2010*, United States, available at www.catalyst.org/file/413/2010_us_census_women_board_directors_final.pdf.
- Catalyst (2011), *Women on Boards*, United States, available at www.catalyst.org/publication/433/womenon-boards.
- Chen, M., J. Sebstad and L. O'Connell (1999), "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers", *World Development*, Vol. 27, No. 3, pp. 603-610.
- Chen, M., J. Vanek, F. Lund, J. Heintz with R. Jhabvala and C. Booner (2005), "The Progress of the World's Women 2005: Women, Work and Poverty", United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New York.
- Childs, S. and M.L. Krook (2008), "Critical Mass Theory and Women's Political Representation", *Political Studies*, Vol. 56, No. 3, pp. 725-736.
- Christofides, L.N., A. Polycarpou and K. Vrachimis (2010), "The Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union", *IZA Discussion Paper*, No. 5044, Bonn.
- Coles, J., N. Daniel and L. Naveen (2008), "Boards: Does One Size Fit All?", *Journal of Financial Economics*, Vol. 87, No. 2, pp. 329-356.
- Conference Board of Canada (2003), "Balance at the Top: Encouraging Work-Life Effectiveness for Executives", Ottawa, available online at www.wallnetwork.ca/inequity/2mclean.pdf.
- Connolly, S. and A. Holdcroft (2009), "The Pay Gap for Women in Medicine and Academic Medicine", British Medical Association, available at www.medicalwomensfederation.org.uk/files/pay%20gap%20report.pdf.
- Corporate Governance Code Monitoring Committee (2010), *Second Report on Compliance with the Dutch Corporate Governance Code*, The Hague, Netherlands.
- Cranfield University (2010), *The Female FTSE Board Report 2010: Opening Up the Appointment Process*, Cranfield International Centre for Women Leaders, Cranfield School of Management, Cranfield, United Kingdom.
- Cranfield University (2012), *The Female FTSE Board Report 2012*, Cranfield International Centre for Women Leaders, Cranfield School of Management, Cranfield, United Kingdom.
- Dahlerup, D. (1988), "From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics", *Scandinavian Political Studies*, Vol. 11, No. 4, pp. 275-297.

- De la Rica, S., J. Dolado and V. Llorens (2008), "Ceilings or Floors? Gender Wage Gaps by Education in Spain", *Journal of Population Economics*, Vol. 21, No. 3, pp. 751-776.
- Del Boca, D., S. Pasqua and C. Pronzato (2009), "Motherhood and Market Work Decisions in Institutional Context: a European Perspective", *Oxford Economic Papers*, No. 61, pp. i147-i171.
- Dezso, C.L. and D.G. Ross (2011), "Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation", *Robert H. Smith School Research Paper*, No. RHS 06-104, available at <http://ssrn.com/abstract=1088182>.
- Dex, S. (2010), "Can State Policies Produce Equality in Housework?", in J. Treas and S. Drobnic (eds.), *Dividing the Domestic: Men, Women, and Household Work in Cross-national Perspective*, Studies In Social Inequality, Stanford University Press, Stanford, United States, pp. 79-104.
- Dijkgraaf, M. and W. Portegijs (2008), "Arbeidsdeelname en wekelijks arbeidsduur van vrouwen", in W. Portegijs and S. Keuzenkamp (eds.), *Nederland deeltijdland, Vrouwen en deeltijdwerk*, Sociaal Cultureel Planbureau, Gravenhage.
- Ding, D. and C. Charoenwong (2004), "Women on Board: Is It Boon or Bane?", Conference Paper presented at the 2004 FMA European Conference, Zürich, June.
- EBRI (2011), "EBRI Databook on Employee Benefits", Employee Benefit Research Institute, Washington, DC, available at www.ebri.org/publications/books/?fa=databook.
- Ekberg, J., R. Eriksson and G. Friebel (2005), "Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform", *IZA Discussion Paper*, No. 1617, Bonn.
- European Commission (2010), *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The Gender Balance in Business Leadership*, European Union, Brussels.
- European Commission (2011), *Gender Balance in Decision-making Positions Database: Judiciary*, available at http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/judiciary/index_en.htm, accessed April 2012.
- European Commission (2012a), *Women in Economic Decision-making in the EU: Progress Report*, European Union, Brussels.
- European Commission (2012b), "Data on National Administrations", available at http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/public-administration/national-administrations/index_en.htm.
- Eydal, G. and I. Gislason (2008), "Equal Rights to Earn and Care – Paid Parental Leave in Iceland", *Felags og Tryggingamala Raduneytid*.
- Fagnani, J. (2002), "Why Do French Women Have More Children than German Women? Family Policies and Attitudes Towards Child Care Outside the Home", *Community, Work and Family*, Vol. 5, No. 1, pp. 103-119.
- FAO (2010), "Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways Out of Poverty – Status, Trends and Gaps", *FAO-IFAD-ILO Report*, Food and Agriculture Organisation, Rome.
- Farrell, K.A. and P.L. Hersch (2005), "Additions to Corporate Boards: the Effect of Gender", *Journal of Corporate Finance*, Vol. 11, No. 1-2, pp. 85-106.
- Federal Statistical Office (2012), "Geburten und Sterbefaelle", online database available at www.destatis.de, accessed 3 February 2012.
- Felfe, C. (2012), "The Motherhood Wage Gap: What About Job Amenities?", *Labour Economics*, Vol. 19, No. 1, pp. 59-67.

- Finland Central Chamber of Commerce (2010), "Female Leadership and Firm Profitability: Evaluation and Experience in Finland", Council of Europe, PACE hearing, Paris, 10 September.
- Flabbi, L. and M. Tejada (2012), "Fields of Study Choices, Occupational Choices and Gender Differentials", Background paper for the OECD Gender Initiative.
- GMI (2011), *2011 Women on Boards Report*, GovernanceMetrics International, New York, available at www.gmiratings.com.
- Gómez Ansón, S. (2012), "Women on Boards in Europe: Past, Present and Future", *Women on Corporate Boards and in Top Management: European Trends and Policy*, Work and Welfare in Europe, Palgrave Macmillan, United Kingdom.
- Gong, X. (2011), "The Added Worker Effect for Married Women in Australia", *Economic Record*, Vol. 87, No. 278, pp. 414-426.
- Government of Austria (2011), "The Austrian Federal Civil Service 2011 – Fact and Figures", Bundeskanzleramt Österreich, available at www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=44697.
- Government of Germany (2010), *Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010*, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Deutschland, available at www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/erfahrungs-und-gremienbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf.
- Government of New Zealand (2010), *Human Resource Capability Survey of Public Service Departments as at 30 June 2010*, State Services Commission, available at www.ssc.govt.nz/sites/all/files/hrc-survey-2010.pdf.
- Government of Switzerland (2009), *Promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale de 2004 à 2007 – Rapport d'évaluation au Conseil Fédéral*, Office Fédéral du Personnel de la Suisse, available at www.efd.admin.ch/dokumentation/zahlen/00578/01476/index.html?lang=fr.
- Grosvold, J. and S.J. Brammer (2011), "National Institutional Systems as Antecedents of Female Board Representation: An Empirical Study", *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 19, No. 2, pp. 116-135.
- Guégot, F. (2011), *Rapport au Président de la République, L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*, La Documentation Française, Paris, available at www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000123/index.shtml.
- Haas, L. and P.C. Hwang (2008), "The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden", *Community, Work and Family*, Vol. 11, No. 11, pp. 85-104.
- Hegewisch, A. (2009), "Flexible Working Policies: A Comparative Review", *Equality and Human Rights Commission Research Report Series*, No. 16, Manchester, United Kingdom.
- Hegewisch, A., H. Liepmann, J. Hayes and H. Hartmann (2010), "Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap", Institute for Women's Policy Research, Briefing Paper, No. 377, Washington, DC.
- Hendy, R. (2012), "Female Labour Force Participation in the Middle East and North Africa: Evidence from Egypt and Jordan", Background paper for the OECD Gender Initiative.
- Hertz, T. (2005), "The Effect of Minimum Wages on the Employment and Earnings of South Africa's Domestic Service Workers", *Department of Economics Working Paper*, American University, Washington, DC.

- Holmes, R. and N. Jones (2011), "PublicWorks Programmes in Developing Countries: Reducing Gendered Disparities in Economic Opportunities?", Overseas Development Institution, Paper prepared for the International Conference on Social Cohesion and Development, Paris, 20-21 January.
- Hsieh, C.T., E. Hurst, C.I. Jones and P.J. Klenow (2012), "The Allocation of Talent and US Economic Growth", unpublished manuscript.
- Huerta, M.C., W. Adema, J. Baxter, M. Corak, M. Deding, W.J. Han and J. Waldfogel (2011), "Early Maternal Employment and Child Development in Five OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 118, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5kg5dlmtxhvh-en>.
- Hurley, J., D. Storrie and J.M. Jungblut (2011), "Shifts in the Job Structure in Europe During the Great Recession", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Iglesias-Palau, A. (2009), "Pension Reform in Chile Revisited. What Has Been Learned?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 86, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/224473276417>.
- ILO (2002), "Pensiones No Contributivas y Asistenciales: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay", International Labour Organization, Santiago.
- ILO (2011), "Statistical Update on Employment in the Informal Economy", ILO Department of Statistics, ILO, Geneva, June, available at www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_157467/lang-en/index.htm.
- ILO (2012), "Women and Men in the Informal Economy – Statistical Picture", ILO, Geneva, available at http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html.
- ILO and UNDP (2009), "Work and Family: Towards New Forms of Reconciliation with Social Co-responsibility", International Labour Organization and United Nations Development Programme, Santiago, Chile.
- IPU (2008), *Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments*, Inter-Parliamentary Union, available at www.ipu.org/pdf/publications/equality08-e.pdf.
- IPU Database (2011), "Women in National Parliaments", Inter-Parliamentary Union, available at www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.
- Jütting, J.P. and C. Morrisson (2009), "Women, Bad Jobs, Rural Areas: What Can 'SIGI' Tell Us?", OECD Development Centre, Paris, presented at the FAO-IFAD-ILO Workshop on Gaps, Trends and Current Research in Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty, Rome, Italy, 31 March-2 April 2009.
- Jütting, J.P., A. Luci and C. Morrisson (2012), "Why Do So Many Women End Up in Bad Jobs?: A Cross-Country Assessment for Developing Countries", *European Journal for Development Research*, Vol. 24, No. 4, pp. 530-549.
- Kamerman, S.B. and P. Moss (eds.) (2009), "The Politics of Parental Leave Policy: Children, Parenting, Gender and the Labour Market", The Policy Press, University of Bristol, United Kingdom.
- Koettl, J. and M. Weber (2012), "Does Formal Work Pay? The Role of Labor Taxation and Social Benefit Design in the New EU Member States", *IZA Discussion Paper*, No. 6313, Bonn, January.

- Lalanne, M. and P. Seabright (2011), "The Old Boy Network: Gender Differences in the Impact of Social Networks on Remuneration in Top Executive Jobs", *CEPR Discussion Paper*, No. 8623, United Kingdom.
- La Valle, I., E. Clery and M.C. Huerta (2008), "Maternity Rights and Mother's Employment Decisions", *Department for Work and Pensions, Research Report*, No. 496, United Kingdom.
- Lee, P.M. and E.H. James (2007), "She-e-os: Gender Effects and Investor Reactions to the Announcements of Top Executive Appointments", *Strategic Management Journal*, Vol. 28, No. 3, pp. 227-241.
- Leschke, J. and M. Jepsen (2011), "The Economic Crisis – Challenge or Opportunity for Gender Equality in Social Policy Outcomes?", *ETUI Working Paper*, No. 2011.04, European Trade Union Institute, Brussels.
- Lewis, J. (2009), *Work-Family Balance, Gender and Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, United Kingdom.
- Lewis, J., M. Campbell and M.C. Huerta (2008), "Patterns of Paid and Unpaid Work in Western Europe: Gender, Commodification, Preferences and the Implications for Policy", *Journal of European Social Policy*, Vol. 18, No. 21, pp. 21-37.
- Li, S. and J. Song (2011), "Changes in the Gender Wage Gap in Urban China, 1995-2007", *CIBC Working Paper Series*, No. 2011-20, Centre for Human Capital and Productivity, Canada.
- Linck, J., J. Netter and T. Yang (2008), "The Determinants of Board Structure", *Journal of Financial Economics*, Vol. 87, No. 2, pp. 308-328.
- Liu, Y. and K. Deininger (2010), "Poverty Impacts of India's National Rural Employment Guarantee Scheme: Evidence from Andhra Pradesh", *Paper*, No. 11171 prepared for a presentation at the Agricultural and Applied Economics Association Annual Meeting, Denver, Colorado, 25-27 July.
- Lo Sasso, A., M. Richards, C. Chou and S. Gerber (2011), "The \$16,819 Pay Gap for Newly Trained Physicians: The Unexplained Trend of Men Earning More Than Women", *Health Affairs*, February.
- Lord Davies of Abersoch (2012), "Women on Boards", London.
- Lückerath-Rovers, M. (2011), "Women on the Boards and Firm Performance", *Journal of Management and Governance*, pp. 1-19.
- Maani, S. and A. Cruickshank (2010), "What Is the Effect of Housework on the Market Wage, and Can it Explain the Gender Wage Gap?", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 24, No. 3, pp. 402-427.
- Macunovich, D. (2010), "Reversals in the Patterns of Women's Labor Supply in the US, 1976-2009", *Monthly Labor Review*, Vol. 133, No. 11, pp. 16-36.
- Maier, F. (2011), "Will the Crisis Change Gender Relations in Labour markets and Society?", *Journal of Contemporary European Studies*, Vol. 19, No. 01, pp. 83-95.
- Marinova, J., J. Plantenga and C. Remery (2010), "Gender Diversity and Firm Performance: Evidence and Dutch and Danish Boardrooms", *Discussion Paper Series*, No. 10-03, Utrecht School of Economics, University of Utrecht, Netherlands.
- Marques Garcia, L., H. Ñopo and P. Salardi (2009), "Gender and Racial Wage Gaps in Brazil 1996-2006: Evidence Using a Matching Comparisons Approach", *Working Paper*, No. 681, Research Department, Inter-American Development Bank (IDB), Washington, DC.

- Matsumoto, M. (2011), "Wage Inequality in Indonesia: 1996-2009", unpublished manuscript, Hitotsubashi University, Japan.
- Mattingly, M.J. and K.E. Smith (2010), "Changes in Wives' Employment when Husbands Stop Working: A Recession-Prosperity Comparison", *Family Relations*, Vol. 59, No. 4, pp. 343-357.
- McKinsey and Company (2007), *Women Matter: Gender Diversity. A Corporate Performance Driver*.
- McKinsey and Company (2008), "A Business Case for Women", *McKinsey Quarterly*, September.
- McKinsey and Company (2010), *Women at the Top of Corporations: Making It Happen*.
- McKinsey and Company (2011), "Changing Companies' Minds about Women", *McKinsey Quarterly*, September.
- McKinsey and Company (2012), "Women Matter 2012: Making the Breakthrough", McKinsey and Company Europe, March.
- Mencarini, L. and M. Sironi (2012), "Happiness, Housework and Gender Inequality in Europe", *European Sociological Review*, Vol. 28, No. 2, pp. 203-219.
- Miranda, V. (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 116, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.
- MMSP (2011), "Étude Conciliation travail et famille – résultats préliminaires", ministère de la Modernisation des Secteurs Publics, Rabat, Maroc.
- Moss, P. (2010), "International Review of Leave Policies and Related Research 2010", *Employment Relations Research Series*, No. 115, Department for Business, Innovation and Skills, London.
- Moss, P. (2011), "International Review of Leave Policies and Related Research 2011", International Network on Leave Policies and Research, London.
- Muller, C. (2009), "Trends in the Gender Wage Gap and Gender Discrimination Among Part-time and Full-time Workers in Post-apartheid South Africa", *Economic Research Southern Africa Working Paper*, No. 124, South Africa.
- Nepomnyaschy, L. and J. Waldfogel (2007), "Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children: Evidence from the American ECLS-B", *Community, Work and Family*, Vol. 10, No. 4, pp. 427-453.
- Niehaus, P. and S. Sukhtankar (2009), "Corruption Dynamics: The Golden Goose Effect", unpublished manuscript, University of California, San Diego.
- Nielsen, S. and M. Huse (2010), "The Contribution of Women on Boards of Directors: Going beyond the Surface", *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 18, No. 2, pp. 136-148.
- OECD (1994), *Women and Structural Change. New Perspectives*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2004a), *Principles of Corporate Governance*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264015999-en>.
- OECD (2004b), *Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Life*, Vol. 3, New Zealand, Portugal and Switzerland, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264108356-en>.

- OECD (2007a), *OECD Reviews of Human Resource Management in Government: Belgium*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264038202-en>.
- OECD (2007b), *Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264032477-en>.
- OECD (2008a), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, DOI: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-en.
- OECD (2008b), *The State of the Public Service*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264047990-en>.
- OECD (2008c), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264044197-en>.
- OECD (2009a), *Government at a Glance*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264075061-en>.
- OECD (2009b), "Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries", *Development Centre Studies*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059245-en>.
- OECD (2009c), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policy: Chile*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264060616-en>.
- OECD (2010a), *Progress in Public Management in the Middle East and North Africa. Case Studies on Policy Reform*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264082076-en>.
- OECD (2010b), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, DOI: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en.
- OECD (2010c), *OECD Reviews of Human Resource Management in Government: Brazil 2010*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264082229-en>.
- OECD (2011a), "Survey on National Gender Frameworks, Gender Public Policies and Leadership", Developed by the MENA-OECD Governance Programme, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011b), "Women's Economic Empowerment", *Issue Paper*, DAC Network on Gender Equality (GENDERNET), OECD Publishing, Paris, April.
- OECD (2011c), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>.
- OECD (2011d), *Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship 2011*, Report prepared for the Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Paris, 25-26 May 2011, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011e), "Exploratory Paper on Women's Entrepreneurship: Issues and Possible Research Agenda", Background paper for the OECD Gender Initiative.
- OECD (2011f), *Society at a Glance 2011*, OECD Publishing, Paris, DOI: http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2011-en.
- OECD (2011g), *Public Servants as Partners for Growth: Toward a Stronger, Leaner and More Equitable Workforce*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264166707-en>.

- OECD (2011h), "Survey on Gender in Public Employment", Developed by the MENA-OECD Governance Programme, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011i), *Statistical Database*, OECD Publishing, Paris, available at <http://stats.oecd.org/index.aspx>.
- OECD (2011j), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policy: The Russian Federation*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264118720-en>.
- OECD (2011k), *Help Wanted: Providing and Paying for Long-Term Care*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097759-en>.
- OECD (2011l), *Pensions at a Glance*, OECD Publishing, Paris, DOI: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en.
- OECD (2012a), *OECD Family Database*, OECD Publishing, Paris, available at www.oecd.org/els/social/family/database.
- OECD (2012b), *Public Sector Compensation in Times of Austerity*, OECD Publishing, Paris, forthcoming.
- OECD (2012c), *OECD Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en>.
- OECD (2013, forthcoming), *Women and Pensions*, OECD Publishing, Paris, forthcoming.
- Olivetti, C. and B. Petrongolo (2008), "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps", *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 4, pp. 621-654.
- Piras, C., M. Saracostti and M. Sepúlveda (forthcoming), "Los servicios de cuidado infantil para niños y niñas en edad escolar primaria: La experiencia de América Latina", *Inter-American Development Bank Technical Note*.
- Posadas, J. (2010), "Persistence of the Added Worker Effect: Evidence Using Panel Data from Indonesia", unpublished manuscript, World Bank, Washington, DC.
- Randøy, T., S. Thomsen and L. Oxelheim (2006). "A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity", *Nordic Innovation Centre Project*, No. 05030, Oslo, Norway.
- Rhode, L.D. and K.A. Packel (2010). "Diversity on Corporate Boards: How Much Difference Does Difference Make?", *Working Paper*, No. 89, Rock Center for Corporate Governance at Stanford University, United States.
- Ribberink, A. (1998), *Leidsvrouwen en zaakwaarneemsters, een geschiedenis van de aktiegroep Man Vrouw Maatschappij, 1968-1973*, Verloren b.v.
- Rose, C. (2007), "Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evidence", *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 15, No. 2, pp. 404-413.
- Ross, S. (2003), "The Feminization of Medicine", update No. 20 of September 2003 of the Medical Women's International Association.
- Sabarwal, S., N. Sinha, and M. Buvinic (2010), "How do Women Weather Economic Shocks? A Review of the Evidence", *World Bank Policy Research Working Paper*, No. 5496, World Bank.
- SEDESOL (2011), "Primer informe trimestral 2011. Programas de subsidio del ramo administrativo 20, Desarrollo Social", Social Development Secretariat (SEDESOL), México.
- Smith, N., V. Smith and M. Verner (2006), "Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 55, No. 7, pp. 569-593.

- Sotsiaal Ministeerium (2009), *Health, Labour and Social Life in Estonia 2000-2008*, Tallinn, Estonia.
- Stephens, M. (2002), "Worker Displacement and the Added Worker Effect", *Journal of Labor Economics*, Vol. 20, No. 3, pp. 504-537.
- Staab, S. and R. Gerhard (2010), "Early Childhood Education and Care Policies in Latin America: For women or children or both?", *Gender and Development Programme Paper*, No. 10, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Geneva.
- Sweidan, M. (2012), "Male-Female Pay Differences, Jordanian Case", *UNECE Working Paper*, No. 23, Conference on European Statisticians, Economic Commission for Europe, Geneva, 12-14 March.
- Szebehely, M. (ed.) (2001), *Välfärdstjänster i omvandling (Welfare Services in Transition)*, Swedish Government Official Reports (SOU), Vol. 2001:52, Fritzes, Stockholm.
- Terjesen, S., R. Sealy and V. Singh (2009), "Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda", *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 17, No. 3, pp. 320-337.
- The Economist* (2011), *Closing the Gap – Special Report on Women and Work*, 26 November.
- Thévenon, O. (2009), "Increased Women's Labour Force Participation in Europe: Progress in the Work-Life Balance or Polarization of Behaviours?", *Population (English Edition)*, Vol. 64, No. 2, pp. 235-272.
- Thévenon, O. (2011), "Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis", *Population and Development Review*, Vol. 37, No. 1, pp. 57-87.
- UN Statistics (2012), "Statistics and Indicators on Women and Men", available at <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/tab6a.htm>.
- UN Women (2011), *Progress of the World Women 2011-12, In Pursuit of Justice*, UN Women, available at <http://progress.unwomen.org/pdfs/EN-Report-Progress.pdf>.
- US Equal Employment Opportunity Commission (2009), *Annual Report on the Federal Work Force*, United States Equal Employment Opportunity Commission, Office of Federal Operations.
- UNODC (2010), "Crime and Criminal Justice Statistics", provided by UNODC to the OECD, Vienna, Austria, available at www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/statistics/crime.html.
- Veenhoven, R. (2011), "Social Development and Happiness in Nations 1990-2010", Presentation at Conference Taking Stock: Measuring Social Development, International Institute of Social Studies, 14-15 December.
- Veenhoven, R. (2012), *World Database of Happiness*, Erasmus Universiteit Rotterdam, Netherlands.
- Visser, J. and A. Hemerijck (1998), *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press.
- Visser, J., T. Wilthagen, R. Beltzer and E. Koot-van der Putte (2004), "The Netherlands: from Atypicality to a Typicality", in S. Sciarra, P. Davies and M. Freedland (eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union, A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 190-223.
- WEF (2011), *The Corporate Gender Gap Report 2011*, World Economic Forum, Geneva.

White House Council (2012), "Keeping America's Women moving forward: The Key to an Economy Built to Last", White House Council on Women and Girls, Washington, DC, April.

WHO (2008), "Tackling Social and Economic Determinants of Health through Women's Empowerment, the SEWA Case Study", World Health Organization, Geneva.

PARTE IV

La igualdad de género en la actividad empresarial

Hay menos empresarias que empresarios en los países de la OCDE, y las empresas que son propiedad de mujeres tienen un promedio de ganancias menor. En esta sección se analiza por qué hay menos empresarias emprendedoras que empresarios, las diferentes razones que tienen para iniciar un negocio, y las diferentes habilidades que aportan a esta actividad. También se analizan las razones de por qué las empresas de mujeres tienen menores ganancias, y por qué las mujeres autoempleadas trabajan menos y ganan menos que los hombres autoempleados. Se pregunta si las mujeres tienen más dificultades para financiar sus negocios que los hombres y si tienen empresas menos innovadoras. Por último, se examinan las políticas que apoyan a las mujeres empresarias en las micro y pequeñas empresas –en particular en los países en desarrollo– por medio de incentivos para salir del sector informal y de medidas que atiendan a sus necesidades específicas.

PARTE IV

Capítulo 22

Tendencias de género en el emprendimiento femenino

Principales Conclusiones

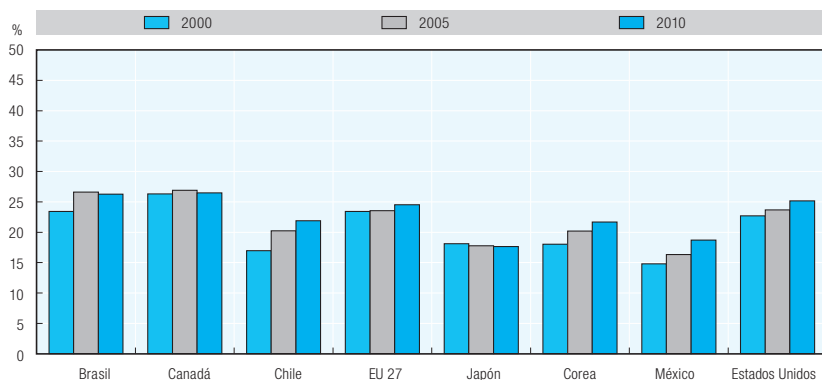
- En todos los países hay más emprendedores masculinos que femeninos, y la proporción de mujeres que optan por dirigir un negocio no se ha incrementado sustancialmente en la mayoría de los países.
- El número de empresas recién creadas por mujeres cayó durante la crisis, aunque no tanto como en los hombres.

La escasez de información fiable y actualizada hace que vigilar las tendencias en el emprendimiento femenino sea una tarea de enorme magnitud. Este es uno de los principales obstáculos a una mejor comprensión de los desafíos de las empresarias y el efecto que ellas tienen sobre el crecimiento económico (OCDE, 2012A).

Las estadísticas sobre autoempleo se utilizan comúnmente para medir los cambios en la actividad empresarial. Revelan diferencias de género entre los trabajadores autónomos, especialmente aquellos que son empleadores. El Gráfico 22.1 muestra que en los 27 países de la UE solo el 25% de los propietarios de negocios con empleados son mujeres (para las definiciones, ver Anexo IV.A1). La baja proporción de mujeres ha aumentado solo ligeramente en la última década en la UE-27, Canadá y Estados Unidos. Y aunque el incremento ha sido más marcado en Chile, Corea y México, la ya de por sí reducida proporción de mujeres empleadoras en Japón ha disminuido aún más en la última década.

Gráfico 22.1. La proporción de empresarias no ha aumentado significativamente en la mayoría de los países durante la última década

Participación de empleadores (trabajadores por cuenta propia con empleados) que son mujeres, 2000-2010



Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en Labour Force and Household Surveys.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676697>

Los hombres prefieren más que las mujeres trabajar por cuenta propia. La encuesta del Eurobarómetro de 2009 mostró que el 51% de los hombres europeos, pero solo el 39% de las mujeres, prefieren trabajar por cuenta propia en vez de ser empleados, si existe la opción (Comisión Europea, 2009). En 27 países europeos en 2010, un promedio del 6,6% de los hombres desemplea-

dos estaba buscando activamente convertirse en trabajador por cuenta propia, comparado con solo el 4% de las mujeres (ver Anexo IV.A1 para consultar resultados nacionales).

El Eurobarómetro también mostró que las mujeres pueden tener menor preferencia por el autoempleo porque aún lo perciben como demasiado arriesgado: el 7% de las mujeres europeas (y el 5,4% de los hombres) declararon que preferían trabajar como empleadas, porque tenían miedo de las consecuencias legales y sociales si fracasaban como empresarias.

Los datos sobre el número, las características y la dinámica de crecimiento de las empresas femeninas están disponibles para muy pocos países. Por otra parte, las diferentes definiciones y metodologías que se utilizan, restringen su comparabilidad entre países (ver Recuadro 22.1). Sin embargo, los datos muestran que las empresas de mujeres contribuyen sustancialmente a la creación del empleo. En Estados Unidos, las mujeres poseían 7,8 millones de empresas en 2007 y empleaban a 7,6 millones trabajadores (Departamento de Comercio de EEUU, 2010). En Italia, en 2010, las empresarias contaban con la propiedad total o el control mayoritario de cerca de un cuarto de las empresas, casi 1,3 millones (Cámara de Comercio Italiana, 2010). En Canadá, el 16% de todas las pequeñas y medianas empresas (PYME) son de propiedad mayoritaria de mujeres y casi la mitad tenía al menos un propietario femenino en 2007 (Jung, 2010).

Recuadro 22.1. La creación de estadísticas internacionales sobre las empresas con dueño femenino y con dueño masculino

En comparación, siguen faltando datos internacionales sobre el número de empresas pertenecientes a y controladas por mujeres en todos los países, así como sobre su tamaño, la especialización industrial y las mediciones de rendimiento básicas. Esto se debe principalmente a las dificultades para recopilar datos sobre los propietarios de las estadísticas demográficas empresariales estándar, y a la ausencia de definiciones internacionales sobre qué hace que una empresa sea considerada propiedad de un hombre o de una mujer. El OCDE-Eurostat Programa de Indicadores de Emprendimiento (PIE por sus siglas en inglés) está abordando esta brecha por medio del establecimiento de definiciones y metodologías para la armonización y el desarrollo de datos (OCDE, 2012A).

Recuadro 22.1. La creación de estadísticas internacionales sobre las empresas con dueño femenino y con dueño masculino (cont.)

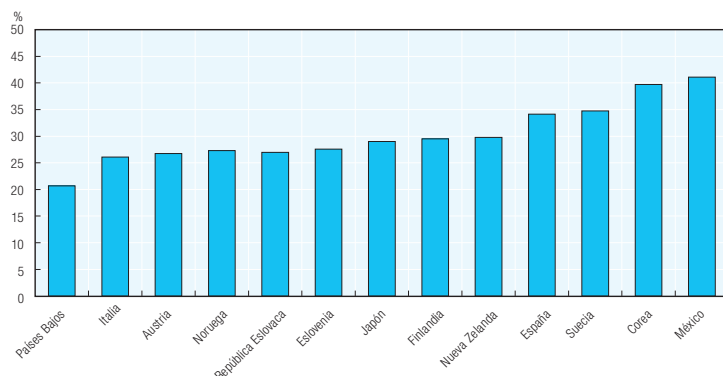
Los indicadores de la OCDE sobre empresas pertenecientes a hombres y a mujeres se están desarrollando en torno a tres ejes complementarios: 1) indicadores de las empresas pertenecientes a hombres y a mujeres, 2) características de los empresarios de ambos sexos, y 3) variables sociales determinantes de la política empresarial de la mujer. Una primera recopilación de datos gestionada por la PIE está evaluando la factibilidad de construir indicadores de demografía empresarial comparables para empresas individuales (de propietario único/*sole-proprietorship*), utilizando los datos de los censos económicos y de los registros mercantiles. Se recopilan estadísticas para empresas de propietario único por sexo para los siguientes indicadores: 1) cantidad, 2) número de personas empleadas, 3) ingresos brutos 4) tasas de inicio de actividades o “tasa de natalidad (*birth rates*)”, 5) tasas de cierre de actividades (*death rates*), 6) tasas de tres años de supervivencia, y 7) crecimiento del empleo en las empresas supervivientes. El programa también está desarrollando indicadores sobre las características de los empresarios basándose en la encuesta de la fuerza laboral provenientes de la encuesta.

El OCDE-Eurostat Programa de Indicadores de Emprendimiento (PIE) ha empezado a recoger datos comparables internacionalmente sobre el emprendimiento femenino (Recuadro 22.1). El Gráfico 22.2 ilustra las grandes diferencias internacionales en las proporciones de empresas con propietario femenino. El PIE define una empresa femenina como una empresa de propiedad mayoritariamente femenina; por lo tanto, dichas propietarias toman las decisiones en cuanto a cómo funcionan y se desarrollan las empresas de esta categoría. Por el momento, los datos solo están disponibles para las empresas de propietario único, pero el PIE tiene previsto abordar otras personas jurídicas.

El Gráfico 22.3 muestra que la tasa de natalidad de las empresas femeninas es mayor que la de las empresas masculinas. Se calcula la *tasa de natalidad* por la cantidad de empresas nuevas con empleados en relación a las empresas existentes; lo que significa que, impulsada por las empresas recién iniciadas, la cantidad de empresas de propiedad femenina está creciendo a un ritmo más rápido que las de propiedad masculina. No hay, sin embargo, evidencia clara de que las empresas lideradas por mujeres fracasen a una tasa más rápida que las dirigidas por dueños masculinos.

Gráfico 22.2. La proporción de empresas de propietario único femenino varía entre el 20 y el 40% en los países de la OCDE

Proporción de empresas de propietario único propiedad de mujeres, 2009



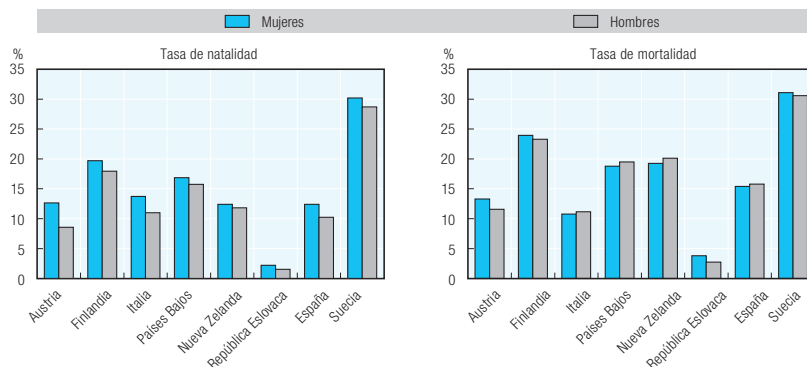
Nota: Los datos se refieren a las empresas patronales con la excepción de Japón, por lo que los datos se refieren a los propietarios de ambos sexos con y sin empleados. Los datos de Noruega son de 2010. Los datos de los Países Bajos no incluyen actividades de servicios clasificadas como NACE Rev. 2, secciones P, Q, R y S (Educación, Actividades sanitarias y de Trabajo Social; Arte, Entretenimiento y Recreación, y Otras actividades de servicios). Teniendo en cuenta que los propietarios mujeres tienden a ser más frecuentes en estas industrias de servicios, la cobertura de los datos pueden explicar la proporción relativamente baja observada en los Países Bajos. Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la proporción de empresas propiedad de mujeres.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en estadísticas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676716>

Gráfico 22.3. La tasa de natalidad de las empresas femeninas es mayor que la de las empresas con dueño masculino

Tasas de natalidad y mortalidad^a de empresas de propietario único de hombres y mujeres



a) Natalidad se refiere a la creación de nuevas empresas con empleados o a transiciones de empresas existentes de 0 a 1 ó más empleados. Mortalidad se refiere a la disolución de empresas o a transiciones a ningún empleado.

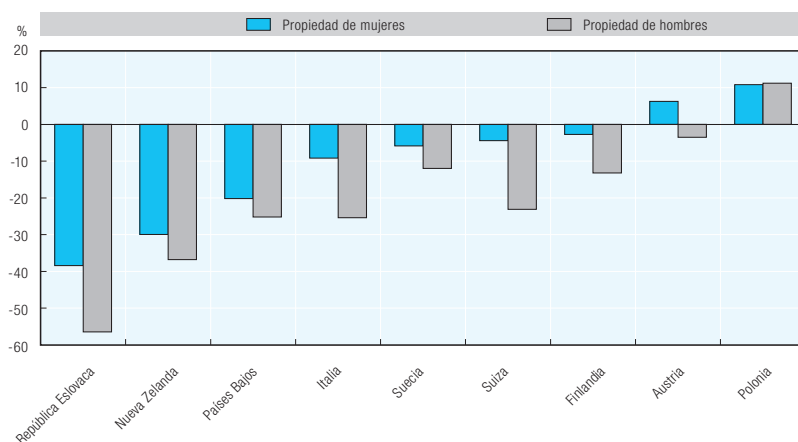
Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en estadísticas elaboradas por Institutos Nacionales de Estadística. Las tasas de mortalidad para Italia, Países Bajos, Suecia y la República Eslovaca se refieren a 2008.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676735>

Los nacimientos de empresas de propiedad femenina bajaron en 2009, pero a una tasa relativamente menor que los de empresas lideradas por hombres (Gráfico 22.4). Parte de la explicación puede ser que las mujeres tienden a entrar con menos frecuencia en sectores, como la manufactura, que se han visto más afectados por la crisis (Capítulo 19).

Gráfico 22.4. Los nacimientos de empresas de mujeres se redujeron a una tasa relativamente menor que los de empresas lideradas por hombres durante la crisis

Variación porcentual de nacimientos de empresas propiedad de hombres y de mujeres, diferencias 2009-07



Nota: Todos los datos (con la excepción de los datos de Polonia) se refieren a empresas con empleados. Los datos para los Países Bajos se refieren a diferencias 2009-08. En Suiza, las estadísticas están tabuladas por género del (único) fundador de la empresa y no por género del propietario único. Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de los cambios en los nacimientos de empresas propiedad de mujeres.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en estadísticas elaboradas por Institutos Nacionales de Estadística.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676754>

Políticas para promover mayor presencia de empresas de propiedad femenina

Las mujeres son un importante recurso empresarial no explotado. Las políticas para estimular el emprendimiento entre las mujeres deben basarse en un análisis exhaustivo de los factores que las impiden o las disuaden de entrar en el negocio. Este tipo de análisis requiere información confiable y oportuna de fuentes de datos tanto cuantitativos como cualitativos. Algunos países ya han invertido en la obtención de dicha información. La Encuesta de Empresa-

rios (*Survey of Business Owners*), por ejemplo, es una rica fuente de información sobre el estado de los negocios de mujeres en los Estados Unidos. La encuesta canadiense en materia de financiamiento y crecimiento de las PYMES (*Survey on Financing and Growth of SMEs*) recoge información sobre el género y otras características de los propietarios, sobre la naturaleza de las empresas, y sobre el acceso a financiamiento. INSEE en Francia ha desarrollado un sistema de monitoreo continuo de nuevas empresas y sus propietarios. Países del norte de Europa tienen sistemas avanzados de datos vinculados en materia de negocios y población. Sin embargo, la comparabilidad baja de los datos existentes hace que sea complicado generar puntos de referencia internacionales, que son esenciales para la identificación de objetivos alcanzables y la comprensión de los efectos de las reformas políticas. Hace falta más inversión en la armonización de los datos sobre los propietarios de empresas y sus negocios, utilizando los datos existentes tanto como sea posible, para minimizar la carga de los institutos de estadística y reducir los costos concomitantes.

Hay una clara necesidad de políticas que aumenten la conciencia del emprendimiento como una opción profesional para las mujeres. También son necesarios programas para aumentar la autoestima y las expectativas de crecimiento entre las potenciales empresarias, así como entre las ya establecidas. Los hombres tienen más fe en sus habilidades empresariales (Brush et al., 2011) y también son más optimistas sobre la rentabilidad de sus empresas (Eurostat, 2008). Redes de mujeres emprendedoras, que son las principales fuentes de conocimiento sobre las oportunidades de tener éxito empresarial, pueden reforzar la confianza de las empresarias. La Comisión Europea ha puesto en marcha una campaña, “Red de Embajadores”, constituida por 270 empresarios exitosos que inspiran a mujeres de todas las edades a establecer sus propios negocios. Un programa similar de embajadores ha estado funcionando con éxito en Suecia desde 2008.

Mensajes clave de políticas

- Desarrollar campañas de sensibilización empresarial en las escuelas y para el público en general. Apoyar los programas de embajadores para difundir el conocimiento sobre las oportunidades empresariales para las mujeres.
- Contribuir a la labor iniciada por el Programa de Indicadores de Emprendimiento (PIE) para generar información oportuna y comparable a nivel internacional sobre las empresas de propiedad masculina y femenina.

PARTE IV

Capítulo 23

Motivaciones y habilidades de las mujeres empresarias

Principales Conclusiones

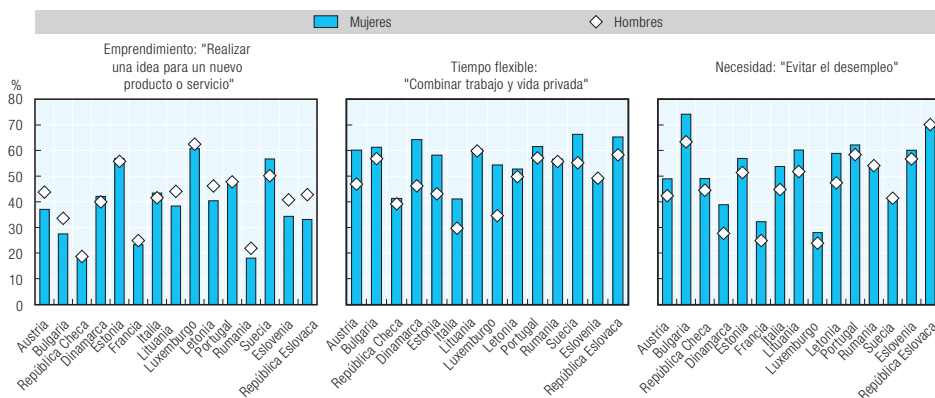
- Las mujeres a menudo tienen diferentes razones que los hombres para iniciar un negocio. Más mujeres que hombres se convierten en dueñas de negocios por necesidad. Las mujeres también tienden a asignar mayor importancia a la flexibilidad del tiempo de trabajo que ofrece el autoempleo.
- En promedio, las propietarias de negocios tienen niveles educacionales más altos, pero menos experiencia que los hombres en el manejo de un negocio.

Las motivaciones de las mujeres y hombres empresarios

Las mujeres empresarias son un grupo muy heterogéneo. Sus motivos para iniciar un negocio conllevan una mezcla de factores “empuje” y “atracción” que son muy diferentes de los que impulsan a los hombres. Por ejemplo, el Gráfico 23.1 muestra que “la realización de una idea para un nuevo producto o servicio” es un motivo más importante para los hombres que para las mujeres en Europa. Por otra parte, las empresarias tienden a atribuir más importancia a la flexibilidad de jornada que se consigue al convertirse en su propia jefa. Datos de los Estados Unidos indican que “el logro de una mejor conciliación de la vida” fue una razón importante para iniciar un negocio para el 40% de las mujeres empresarias en la clase más baja de ingresos, pero solo para el 12% de las de la categoría de ingresos más altos (RSM McGladrey, 2008).

Gráfico 23.1. La conciliación trabajo-vida es un motivo para comenzar su negocio para más mujeres que hombres

Motivos principales^a para iniciar una empresa por género del fundador y tipo de motivación, 2005



a) A los encuestados se les permite seleccionar varios motivos.

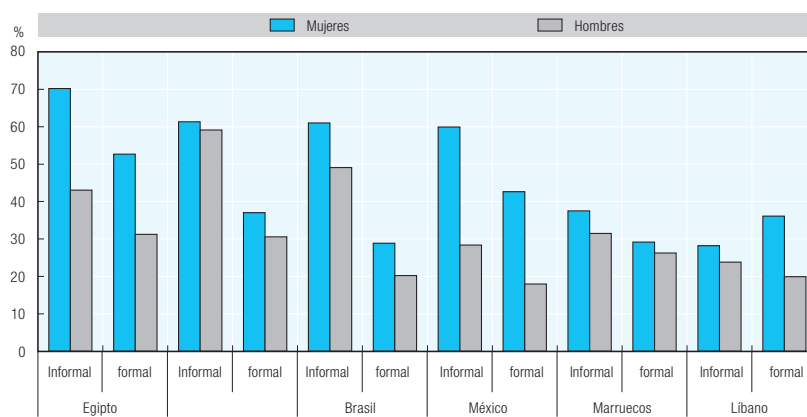
Fuente: Eurostat, Factors of Business Success Survey.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676773>

Proporcionalmente, hay más mujeres que hombres que comienzan un negocio producto de “la necesidad”, convirtiéndose en empresarias porque no ven otra opción para acceder al mercado laboral. Las tasas relativamente altas de las mujeres empresarias en los países emergentes y en desarrollo se deben

principalmente a los altos niveles de “empresarios por necesidad”. El Gráfico 23.2 muestra que hay más mujeres que hombres que inician sus negocios en el sector informal por necesidad económica, especialmente en Egipto y México.

Gráfico 23.2. Más mujeres que hombres comienzan un negocio por necesidad, sobre todo en Egipto y México
Porcentaje de empresas cuyos propietarios se convirtieron en empresarios por necesidad, según el género del titular y el estado de registro



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden descendente de la proporción de mujeres que comenzaron un negocio informal por necesidad, es decir, él / ella no tenía otras opciones para ganarse la vida.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en ENAMIN 2008 (México), Economía Informal Urbana 2003 (Brasil), Finscope 2010 (Sudáfrica), y ERF Micro and Small Enterprises Dataset for MENA Countries 2003 (Egipto, Marruecos y Líbano).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676792>

La educación y la experiencia profesional de los empresarios de ambos sexos

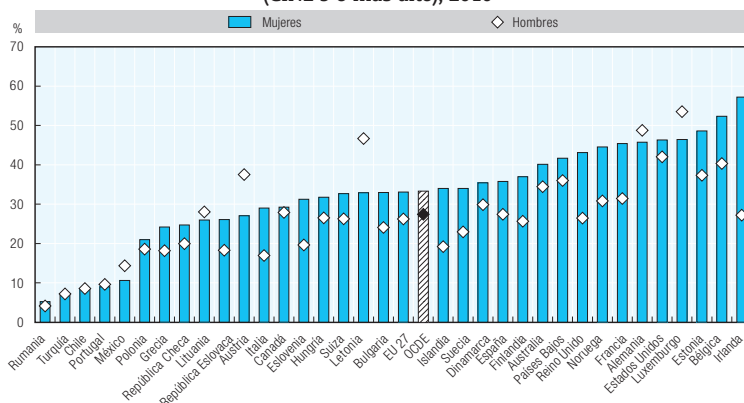
El Gráfico 23.3 muestra que el porcentaje de trabajadores autónomos con educación terciaria es significativamente mayor entre las mujeres de países de la OCDE. Sin embargo, no existe una correlación significativa en dichos países entre el nivel educacional de las mujeres y su actividad empresarial, medida por la proporción de mujeres entre los trabajadores autónomos. Esto sugiere que no es el nivel, sino más bien el tipo de educación, lo que importa en el emprendimiento femenino. Las mujeres están subrepresentadas en ingeniería e informática (Capítulo 8), dos campos de estudio que desarrollan conocimientos útiles para la creación de una empresa orientada a la tecnología. También están en minoría en carreras de ingeniería comercial, a pesar de que su número ha ido en aumento. Por ejemplo, en el MBA de Harvard Business School, (www.hbs.edu).

edu/about/statistics/mba.html), la proporción de mujeres, que se situó en el 11% en 1975, había aumentado al 36% en 2012. Shinnar et al. (2009) encuentran que los titulados en negocios se clasifican como más emprendedores que los que obtuvieron títulos en carreras “no comerciales” y que tienen más probabilidades de haber considerado seriamente empezar su propio negocio. La educación empresarial en las escuelas primarias y secundarias se reconoce cada vez más como la clave para la formación de las actitudes emprendedoras de las mujeres y hombres jóvenes en países de la OCDE (Comisión Europea, 2012).

Las empresarias tienden a tener menos experiencia que los hombres como dueñas de negocios. En promedio, en 15 países europeos, solo el 11,2% de las mujeres que comenzaron una nueva empresa en el año 2002 habían liderado otra empresa antes de iniciar actividades, en comparación con el 18,4% de los hombres (Eurostat, 2008). En los Estados Unidos, en 2007, el 42% de los empresarios hombres y solo el 28% de las mujeres tuvieron experiencia laboral en el autoempleo (Censo de EE.UU., 2009). En el año 2007, el 51% de las mujeres propietarias de pequeñas y medianas empresas en Canadá tenían más de diez años de experiencia en gestión o como dueñas de una empresa, en comparación con el 74% de los hombres (Jung, 2010).

Gráfico 23.3. Las mujeres propietarias de negocios tienen mayor nivel educacional que los hombres

Porcentaje de mujeres y hombres autoempleados que completaron la educación terciaria (CINE 5 o más alto), 2010



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente del porcentaje de mujeres autoempleadas que completaron la educación terciaria.

Source: Eurostat Labour Force Surveys; estimaciones de Survey of Income and Program Participation 2008 para Estados Unidos; Estimaciones del Secretariado de la OCDE de Labour Force and Household Surveys para 2010 en otros países.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676811>

La experiencia es fundamental para el éxito en los negocios. Por ejemplo, los datos sobre las nuevas empresas en Francia muestran que el 73% de las empresas fundadas por mujeres en 2006 con tres o más años de experiencia todavía estaban activas tres años después. La cifra es del 64% cuando hay menos de tres años de experiencia antes del inicio de actividades. Cohoon et al. (2010) muestran que en Estados Unidos las mujeres son más propensas que los hombres a declarar que la experiencia previa ha sido crucial para el éxito de su puesta en marcha.

La iniciativa empresarial exitosa requiere talento, motivación y habilidades empresariales - y debido a que las mujeres a menudo carecen de experiencia empresarial, tienen menos oportunidad de desarrollar sus habilidades empresariales. Las campañas mediáticas y la educación empresarial en las escuelas pueden reducir el estigma asociado a la quiebra de empresas, tanto como mostrar historias de mujeres emprendedoras que llegaron a la cima a través del aprendizaje por ensayo y error. Los responsables de elaborar políticas también podrían diseñar programas de formación más innovadores mediante el fomento de una mayor interacción entre las empresarias exitosas y novatas a través de asociaciones y redes. Klein y Wayman (2008) y Bauer (2011) encontraron que los programas de capacitación mejoran las vidas, tanto económicas como no económicas, de las mujeres que son dueños de pequeñas empresas y microempresas. Las redes internacionales, como la Asociación Mundial de Mujeres Empresarias (FCEM), tienen el potencial para la transferencia de conocimientos y experiencias entre el Norte y el Sur, el Este y el Oeste. Por último, muchas de las empresarias con el mejor desempeño y que trabajan en empresas orientadas al crecimiento, tienen experiencia de gestión de alto nivel en las empresas, donde adquirieron experiencia en el liderazgo y acceso a redes importantes. Por lo tanto, un mayor equilibrio de género en la alta dirección (Capítulo 14) puede tener importantes efectos de “derrame” (*spillover*) sobre el emprendimiento femenino.

Recuadro 23.1. Las mujeres empresarias de la región MONA

Las tasas de autoempleo para mujeres oscilan desde más del 30% de las mujeres en edad de trabajar en Argelia a menos del 2% en los países del Golfo, y solo una muy pequeña proporción de las empresas femeninas tienen más de diez empleados (Stevenson, 2010 y 2011). Se podría decir que las bajas tasas de participación de mujeres en la fuerza laboral limitan las oportunidades de adquirir las habilidades profesionales o la experiencia de gestión necesarias para iniciar un negocio, y solo el 9% de las mujeres adultas participan en las primeras etapas la actividad empresarial, menos de la mitad del porcentaje de hombres (19%). Las mujeres empresarias son un grupo heterogéneo, cuyas características y necesidades fijas varían según la ubicación (urbana o rural) y nivel educacional. En este contexto, una variedad de mecanismos de políticas son necesarios para acelerar el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres en la región.

Los gobiernos de casi todos los países MONA han adoptado planes nacionales de desarrollo o estrategias de género que se comprometan a apoyar la integración económica de las mujeres. Sin embargo, los ministerios responsables de la aplicación de estrategias de género rara vez tienen vínculos fuertes con los ministerios encargados del apoyo a las empresas. En los países donde existen políticas formales para las PYME, las mujeres casi nunca son un grupo objetivo. Asociaciones de mujeres empresarias existen en casi todos los países de MONA y proporcionan algún tipo de apoyo a las empresas (*mentoring*, ferias, seminarios) a pesar de sus limitados recursos financieros, humanos y técnicos. Proporcionan una gran cantidad de información sobre las restricciones comerciales y las necesidades de apoyo de sus miembros, pero su papel de promoción de políticas es a menudo limitado, porque están excluidas del diálogo político nacional.

La OCDE está trabajando con los gobiernos de MONA y asociaciones de mujeres empresarias para mejorar las medidas de apoyo a las mujeres empresarias en la región, a través del Foro Empresarial de Mujeres (FEM) de OCDE-MONA (www.oecd.org/mena/investment). El FEM es una red interregional de representantes de los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil que trabajan con los gobiernos para mejorar las políticas y la legislación que afectan a la integración económica de las mujeres. También trabaja con empresas, ONGs y académicos para facilitar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en la prestación de apoyo concreto a mujeres empresarias. *Mujeres Empresarias: Políticas de apoyo al emprendimiento de las mujeres en el Medio Oriente y África del Norte* (OCDE, 2012b) pone de relieve los esfuerzos actuales de los gobiernos y otras partes interesadas para mejorar el apoyo a las mujeres empresarias e identificar vías de acción futura para acelerar el desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres.

Recuadro 23.1. Las mujeres empresarias de la región MONA (Cont.)

A través de conferencias y estudios de políticas, el FEM tiene por objeto: a) apoyar los esfuerzos de la comunidad de empresarias para promover la reforma legislativa, b) mejorar el acceso a la información sobre las agencias que prestan servicios de apoyo comercial, redes y capacitación para mujeres empresarias, c) promover el acceso a financiamiento, por ejemplo a través de esfuerzos dirigidos a aumentar la participación de las mujeres en la *Competencia de Planes de Negocios* del MONA 100 (www.MONA100.org), y d) monitorear los cambios en los derechos económicos de las mujeres. Datos de mejor calidad, también sobre las empresas informales, apoyarían el desarrollo de políticas más eficaces para promover el emprendimiento en la región MONA. Y mejores políticas empresariales tendrían efectos positivos a largo plazo sobre las oportunidades de empleo para toda la población, por lo que ayudarían a ofrecer una respuesta a las peticiones de los ciudadanos para una mayor prosperidad, que han estado en el centro de los recientes movimientos políticos y sociales ocurridos por toda la región MONA.

Mensajes clave de políticas

- Abordar la escasa experiencia empresarial entre mujeres a través de innovaciones en el diseño y ejecución de programas de capacitación.
- Promover el aprendizaje a través de modelos a seguir y redes de apoyo de mujeres empresarias en diferentes niveles (desde grupos comunitarios hasta redes internacionales).

PARTE IV

Capítulo 24

¿Existe una brecha de género en el desempeño de la empresa?

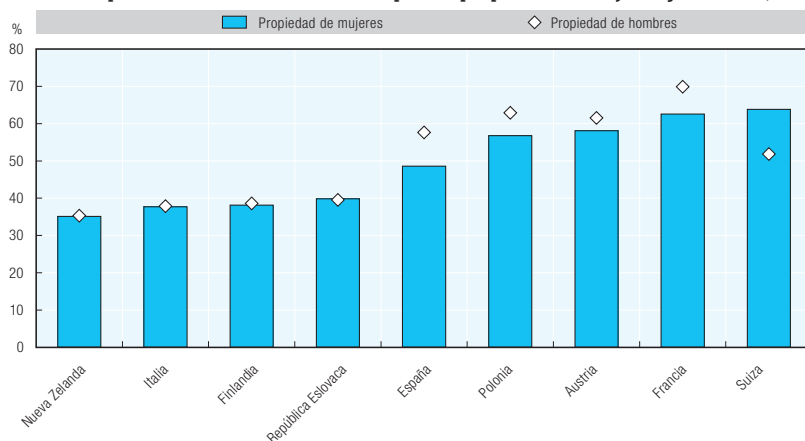
Principales Conclusiones

- En la mayoría de los países, existe poca diferencia en las tasas de supervivencia empresarial y los patrones de crecimiento del empleo relacionado a las empresas de propietario único, ya sea un hombre o una mujer.
- Las empresas de propiedad femenina registran, en promedio, menores ganancias y productividad laboral que las de propietarios masculinos. Las disparidades en su mayoría pueden ser explicadas por las diferencias en el tamaño de la empresa y la intensidad de capital invertido.

Los responsables de elaborar políticas que deseen fortalecer el impacto económico de la mujer empresaria necesitan un mejor entendimiento de los factores que contribuyen al crecimiento y éxito de empresas que son propiedad de mujeres. Varios estudios han demostrado que mediciones tradicionales de rendimiento, tales como el crecimiento y las ganancias, no son siempre la principal prioridad para las mujeres empresarias (por ejemplo, Coleman y Robb, 2012). Más que los hombres, las mujeres valoran el equilibrio entre la actividad empresarial y familiar y la contribución que su trabajo puede hacer a sus comunidades (UNCTAD, 2011). Sin embargo, tanto los empresarios como las empresarias tienen por objeto establecer negocios que sean rentables y sostenibles, aunque muchos no sobreviven a los primeros años de actividad. El Gráfico 24.1 muestra que las mujeres y los hombres con empresas de propietario único tienen tasas similares de supervivencia: tres años después de su puesta en marcha.

Gráfico 24.1. Hay grandes diferencias internacionales en las tasas de supervivencia de empresas con propietaria femenina

Tasas de supervivencia de tres años de empresas propiedad de mujeres y hombres, 2009



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de las tasas de supervivencia de empresas de propiedad femenina.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en estadísticas producidas por Institutos Nacionales de Estadística. Las estadísticas se refieren solamente a empresas empleadoras, con la excepción de Francia y Polonia, donde los datos cubren a empresas con y sin empleados. Los datos de Suiza se refieren a las tasas de supervivencia de dos años y corresponden al año 2008.

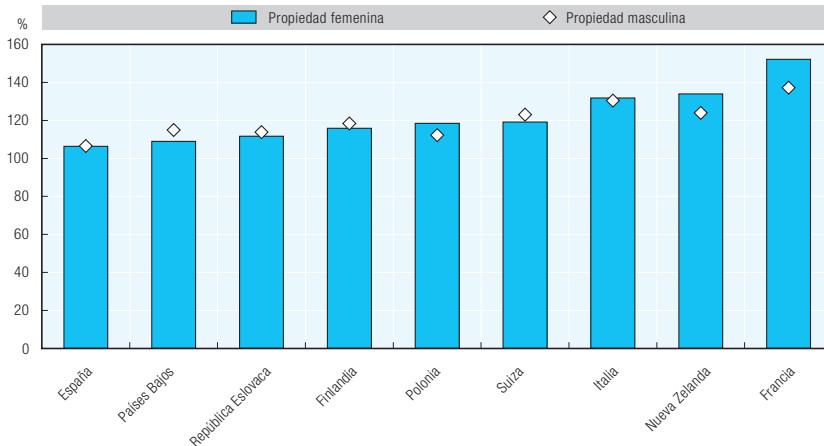
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676830>

Las empresas controladas por mujeres y hombres también funcionan de manera similar cuando se trata de la creación de empleo en los primeros años de actividad (Gráfico 24.2). Sin embargo, de nuevo hay una variación considerable entre países, con nuevas empresas de mujeres obteniendo mejores resul-

tados en Francia, Italia, Nueva Zelanda y Polonia, mientras que los niveles son menores en Finlandia, los Países Bajos, la República Eslovaca y Suiza.

Gráfico 24.2. Las empresas femeninas y masculinas funcionan de manera similar en términos de creación de empleo

Tasas de crecimiento del empleo de tres años de empresas de propietario único empleador por género del propietario de 2009



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la tasa de crecimiento del empleo en las empresas de propiedad femenina

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en estadísticas producidas por Institutos Nacionales de Estadística. La tasa de crecimiento del empleo está dada por la relación de empleo en el año t y el empleo en el año $t-3$, multiplicado por 100 (por ejemplo, un valor de 110 indica un crecimiento del empleo del 10%). Las estadísticas se refieren a las empresas empleadoras solamente, con la excepción de Francia y Polonia, donde los datos cubren a empresas con y sin empleados. Los datos de Suiza se refieren a las tasas de supervivencia de dos años y corresponden al año 2008.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676849>

Las diferencias más notables entre las empresas de hombres y las de mujeres están relacionadas con el tamaño de sus operaciones comerciales, medidas en términos de las ventas o el valor agregado. En 2009, la facturación media de las empresas individuales (*sole-proprietorships*) de propiedad femenina era solo el 18% de las que pertenecen a los hombres en los Países Bajos, el 26% en Italia, 38% en México y 44% en Finlandia. Estas diferencias son aún más marcadas cuando se tienen en cuenta también las empresas constituidas en sociedad (es decir, una forma jurídica que no es de propietario único). Por ejemplo, en 2007, las empresas que eran de propiedad mayoritaria femenina representaban solo el 11% de las ventas entre compañías privadas en Estados Unidos (Departamento de Comercio, 2010).

Un aspecto clave para las políticas es si los niveles relativamente bajos de ingresos brutos (*turnover*) en las empresas de mujeres se deben únicamente a las preferencias de las mujeres por sectores (y, posiblemente, para las pequeñas y medianas empresas), o si son una consecuencia de las limitaciones específicas que las mujeres enfrentan cuando inician y desarrollan sus empresas. No hay una respuesta definitiva a esta cuestión en la literatura. Aunque la mayoría de los estudios encuentran que las empresas controladas por las mujeres están peor en términos de ganancias y otras medidas de rendimiento (Robb y Watson, 2010), varios analistas sostienen que estas diferencias se desvanecen una vez que se controlan las variables en materia del sector de actividad empresarial y las características principales de los empresarios que no sean de género (Fairlie y Robb, 2009; Gatewood *et al.*, 2009; Gottschalk y Niefert, 2011).

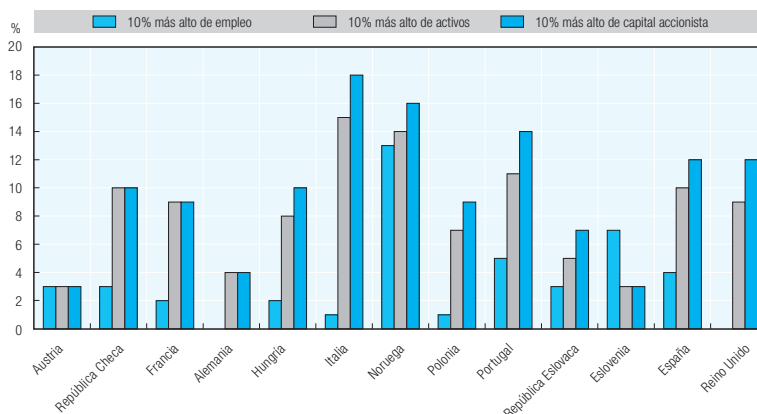
El Gráfico 24,3 muestra que, de acuerdo con la Base de Datos ORBIS (ver la nota a el Gráfico 24.3 y Anexo IV.A1), dentro del 10% de las mejores empresas, medido por el empleo, el valor de los activos o el capital social, las empresas femeninas representan un porcentaje muy bajo en 13 países de la OCDE. Están particularmente poco representadas entre las empresas con mayor número de empleados. Los resultados confirman que el debate de políticas debe centrarse no solo en la forma de aumentar el número de empresas de propiedad femenina, sino también en la manera de abordar las posibles fallas institucionales o del mercado que inhiben a las empresas que ya han iniciado actividades a empezar a convertirse en empresas medianas y grandes.

Las estimaciones basadas en los datos ORBIS muestran que la productividad media (valor agregado por empleado) y las ganancias son más bajas en las empresas pertenecientes a mujeres que en las de hombres (ver Anexo IV.A1). Sin embargo, las diferencias relativamente bajas medidas en la productividad (4,8% para las empresas de todos los países en su conjunto, una vez que las variables por sector, tamaño y edad de la empresa son controladas) sugieren que las políticas no deben dar un trato preferencial de forma genérica a cada empresaria.

Un análisis de descomposición muestra que la intensidad más baja de capital en el caso de empresas con propietario femenino es el factor más decisivo en su productividad reducida y explica el 37% de la brecha. Las industrias en las que operan también explican una parte importante de la productividad dispar (22%). En suma, la brecha es el resultado de las diferencias de género en las principales decisiones estratégicas de las mujeres: la elección de industria, el tamaño de empresa que prefieren, el nivel de riesgo que están dispuestas a

Gráfico 24.3. La proporción de empresas con propietario mujer cae entre las mayores empresas

Proporción de empresas públicas de mayoría femenina en el decil más alto de empleo, valor de los activos y capital social en la base de datos ORBIS, 2009



Nota: Las cifras indican las acciones de empresas propiedad de mujeres sobre el total de empresas de propiedad de ambos géneros en el decil más alto del empleo (número de empleados), el valor de los activos y distribuciones de capital de los accionistas. Las empresas con capital mixto se excluyen del total. La muestra se restringe a las empresas donde las personas tienen al menos el 50% de las acciones de la compañía. Solo los países con más de 1 000 observaciones completas se incluyen en la tabla. La base de datos de la OCDE-ORBIS es el resultado del tratamiento de los datos brutos proporcionados a la OCDE por Bureau van Dijk Electronic Publishing bajo derechos de autor. Contiene información estructural y financiera de millones de empresas de todo el mundo. Las empresas incluidas en la base de datos de la OCDE-ORBIS fueron clasificadas como empresas propiedad de hombres o mujeres por la información que utilizan sobre el género de los accionistas. Véase el Anexo IV.A1. para más detalles sobre datos y definiciones.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en OECD-ORBIS Database.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676868>

aceptar, y las horas que pueden dedicar a sus negocios. Un análisis más detallado de las razones detrás de estos enfoques puede ayudar a dirigir las políticas tanto a fallos específicos del mercado como a los estereotipos que afectan más a las mujeres que a los hombres.

Políticas que repercutirán en mejores resultados para las empresas de propietarios femeninos

Las políticas que fomentan el emprendimiento femenino a menudo vienen en el marco general de los programas para las pequeñas empresas. Es probable que las políticas para PYMEs tengan un efecto relativamente grande sobre las empresarias, ya que la mayoría de estas son dueñas de pequeñas empresas. Una combinación de políticas generales para las PYME e instrumentos explícitamente dirigidos a las mujeres puede ser eficaz para generar interés y provocar emprendimiento. La Administración de Pequeños Negocios (SBA)

de Estados Unidos ha explorado de forma explícita una mezcla de programas generales, que cuentan con una perspectiva de género incorporada, y políticas específicamente dirigidas a las mujeres; por otro lado, nunca han dejado de experimentar con medidas nuevas. En 2009, la SBA respaldó cerca de 10.000 préstamos por un valor de unos USD \$2 mil millones para mujeres empresarias. La SBA se asocia a nivel nacional con organizaciones no lucrativas (como la Asociación de Consejeros Voluntariados Empresariales, o SCORE por sus siglas en inglés) para apoyar la ejecución de programas dirigidos a las necesidades, tanto de las empresas pequeñas de mujeres como de las de minorías étnicas y lingüísticas, que se encuentran en mercados desatendidos.

Las políticas de iniciativa empresarial para mujeres no deben, sin embargo, ser concebidas simplemente como un subconjunto de políticas para la creación de empresas y microempresas. La suposición de que las propietarias de negocios quieren seguir dirigiendo una empresa pequeña es engañosa para las políticas. Hay una reserva sustancial de mujeres que están buscando activamente estrategias de crecimiento para sus empresas (Gatewood et al., 2009). Debe colocarse un mayor énfasis en instrumentos que pueden ayudar a las empresas femeninas a realizar sus aspiraciones de crecimiento. Ejemplos de iniciativas centradas en el crecimiento de las empresas propiedad de mujeres de todos los tamaños serían: límites de crédito favorable y garantías de crédito público; normas que garanticen que pequeñas empresas que pertenecen a mujeres tienen acceso a contratos públicos; y programas para entregar créditos tributarios para la inversión de capital en las PYMEs.

En 2003, el *Business Development Bank of Canada* (BDC) creó un fondo dirigido a las empresas de propiedad femenina con crecimiento rápido. El total de los préstamos del BDC a las mujeres ha aumentado en los últimos años y en la actualidad representa más de USD \$1,8 mil millones. En los Estados Unidos en 2010, el programa de *Contratos Federales para Empresas Pequeñas Dirigidas por Mujeres* autorizó a funcionarios encargados de contratación a reservar ciertos contratos federales para empresas calificadas de mujeres (White House Council, 2012). La mayoría de los fondos en el Programa Nacional de Suecia para promover la iniciativa empresarial de las mujeres se dirigen a la innovación y el desarrollo empresarial de las mujeres, siendo un 50% del grupo objetivo, empresas de mujeres que ya existen.

Para calificar para el apoyo de este tipo de programas y evitar abusos, las empresas deben cumplir antes que nada con criterios que las definen claramente como “empresas de propiedad femenina”. La certificación de empresas

como propiedad de mujeres es una práctica consolidada en los Estados Unidos, pero mucho menos extendida en otros países.

Mensajes clave de políticas

- Desarrollar una estrategia nacional integrada para la transversalización de perspectivas de (*mainstreaming*) género en todas las políticas empresariales. Proporcionar una formación específica para el personal encargado del diseño y la entrega de medidas dirigidas a fomentar el emprendimiento.
- Responder a las necesidades de apoyo financiero y técnico de las mujeres emprendedoras que desean aumentar la escala de sus negocios.
- Las políticas de las empresas de propiedad de mujeres no deben centrarse exclusivamente en las empresas pequeñas y la creación de empresas nuevas, sino que también incluir instrumentos para estimular las empresas de alto crecimiento, así como el crecimiento y desarrollo de las empresas medianas y grandes.

PARTE IV

Capítulo 25

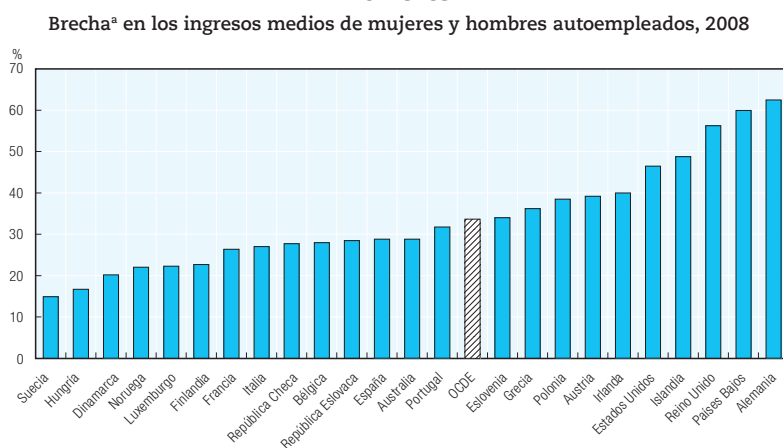
¿El espíritu de emprendedor es rentable para las mujeres?

Principales Conclusiones

- La brecha de género en los ingresos es mayor en el autoempleo que en el empleo asalariado.
- Un factor importante en la brecha de ingresos entre los empresarios de ambos sexos es que las mujeres dedican mucho menos tiempo a sus negocios que los hombres.

Una explicación simple de por qué hay menos mujeres que hombres como dueños de un negocio puede ser que el emprendimiento no es rentable para las mujeres; es decir, los ingresos procedentes de ser propietario son demasiado bajos y/o ser propietaria es una opción demasiado incierta para atraerlas. El Gráfico 25.1 muestra que las mujeres autoempleadas ganan significativamente menos que sus homólogos masculinos en todos los países. Las brechas en los ingresos de autoempleo son considerables en todas partes y más anchas que las observadas en el empleo asalariado. La brecha se reduce, sin embargo, si se calcula sobre la base de los ingresos por hora trabajada, ya que las mujeres tienden a trabajar mucho menos tiempo en sus negocios. También hay menor disparidad cuando solo se consideran los trabajadores autónomos con empleados.

Gráfico 25.1. Las propietarias de negocios ganan mucho menos que los hombres



Nota: La comparabilidad internacional de las estadísticas sobre los ingresos de autoempleo es aún limitada debido a las diferencias en las preguntas sobre los ingresos del empleo y en los métodos utilizados para obtener las cifras. Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la brecha de género cada vez mayor.

a) Se define como la diferencia entre los ingresos medios de ambos géneros dividido por los ingresos medios masculinos.

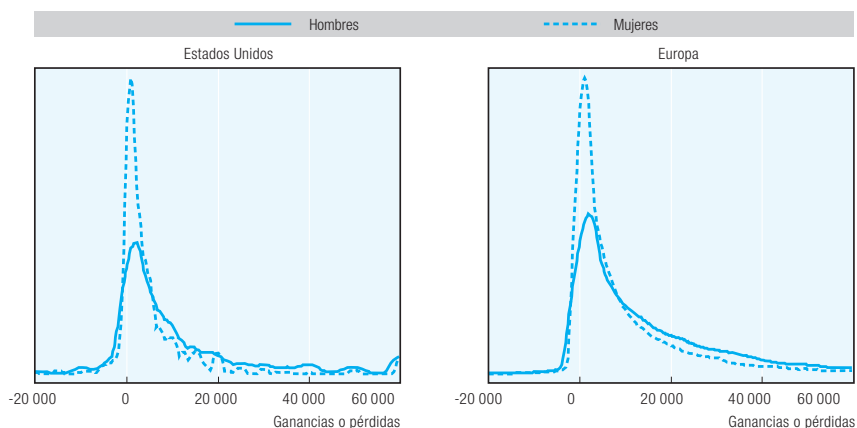
Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE de European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC), ola 2008; Survey of Income and Program Participation 2008 para Estados Unidos, Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), ola 2008.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676887>

Una de las razones por las que las dueñas de negocios ganan menos que los dueños podría ser que ellas están menos dispuestas a asumir riesgos. La mayor aversión al riesgo, naturalmente, lleva a una polarización inferior de ingresos; es decir, menos probabilidad de incurrir en pérdidas y menos posi-

bilidades de cosechar grandes ganancias. El Gráfico 25.2 muestra que un número significativo de mujeres y hombres que dirigen empresas experimentan pérdidas netas. La distribución de los ingresos de los hombres es más desigual que la de las mujeres, ya que estas últimas tienden a darse cuenta de los bajos niveles de ganancias (como lo demuestra la considerable diferencia en la altura de las dos curvas de distribución de los niveles de ganancias cercanas a cero). La proporción de mujeres que dirigen sus negocios con pérdidas es algo inferior a la de los hombres en los Estados Unidos (7,5% de mujeres frente a un 8,7% para los hombres).

Gráfico 25.2. La mayoría de mujeres realizan ganancias bajas, hombres están mejor representados entre los sueldos promedios y más altos
Estimaciones de la densidad del núcleo univariante para ganancias o pérdidas empresariales, por género, 2008



Nota: Las muestras se restringen a los propietarios de empresas que reportaron valores positivos o negativos de ganancias.

Fuente: EU-SILC 2008 para 24 países europeos que disponen de datos sobre los ingresos de los trabajadores independientes; Survey of Income and Program Participation 2008 para los Estados Unidos.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676906>

Las mujeres suelen tener un enfoque diferente hacia los negocios, siendo más cautelosas sobre los recursos que comprometan a sus empresas y prefiriendo una expansión lenta y constante. La razón de su gestión de los riesgos puede ser por una mayor preocupación por las consecuencias de un fracaso (Capítulo 22). En efecto, el Servicio de Pequeñas Empresas (2005) en el Reino Unido encontró que las mujeres con responsabilidades familiares eran “particularmente cuidadosas a la hora de ampliar los compromisos” y que cualquier

empresa que deciden iniciar “tendría que ser independiente de las finanzas familiares y autosuficiente”. Sin embargo, no hay pruebas concluyentes de que las mujeres empresarias estén siempre menos dispuestas que los hombres a correr riesgos (Croson y Gneezy, 2009).

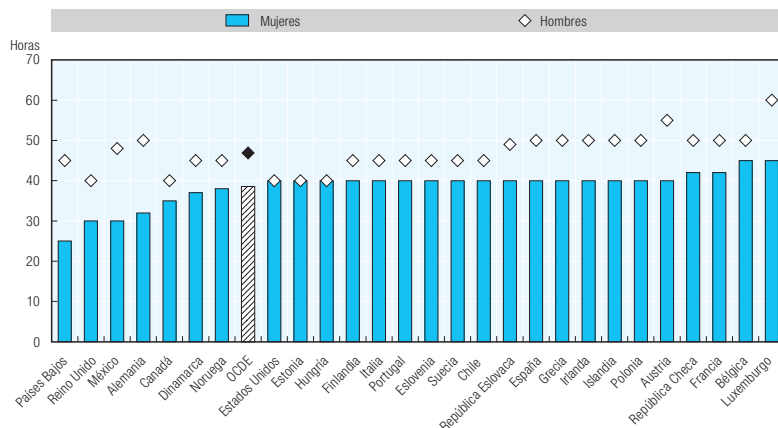
Las diferencias en el promedio de horas trabajadas por las trabajadoras autónomas y los hombres de este sector de empleo son sustanciales en la mayoría de los países de la OCDE, sobre todo en Alemania, México y los Países Bajos (Gráfico 25.3). En promedio, el 22% de las trabajadoras autónomas en 30 países de la OCDE trabajan menos de 40 horas por semana, frente a solo el 10% de los trabajadores autónomos masculinos. Gurley-Calvez *et al.* (2009) muestran que los patrones de uso del tiempo de las trabajadoras autónomas en los Estados Unidos difieren sustancialmente a los de los hombres: ellas dedican menos tiempo a las actividades laborales y más tiempo a sus hijos. Si bien es difícil determinar una relación causal exacta entre las horas trabajadas y los ingresos comerciales, los resultados de los análisis de ingresos del autoempleo sugieren que facilitando que las mujeres puedan trabajar más horas aumentaría la rentabilidad de sus empresas (ver Anexo IV.A2).

El Gráfico 25.4 muestra que las trabajadoras autónomas ganan, en promedio, menos que las asalariadas entre los empleados en los países europeos, y la disparidad es mayor que para los hombres. Las brechas de ingresos entre el autoempleo y el trabajo asalariados son las más anchas en la parte inferior y las más estrechas en el extremo superior de la distribución de ingresos. Las empresarias con los mayores ingresos y nivel de educación terciaria tienden a ganar menos que las mujeres de igual nivel educacional en el empleo asalariado, mientras que es el caso contrario para los hombres. La evidencia sugiere claramente que el autoempleo es un camino a la riqueza solo para un pequeño grupo de mujeres bien preparadas y altamente motivadas. Mejorar las posibilidades de mayores ingresos procedentes del autoempleo es fundamental para hacerlo más atractivo a las mujeres.

En muchos países, las mujeres empresarias todavía gravitan hacia los “tradicionales” sectores de servicios y de comercio minorista. Los gobiernos nacionales y locales pueden alentar a más mujeres a entrar en sectores que ofrecen oportunidades significativas para el crecimiento y la riqueza mediante el patrocinio de plataformas en línea que cuentan con información sobre oportunidades de negocios emergentes, mentores para los empresarios aspirantes y, antes de que inician actividades, talleres que ayudan a las mujeres a transformar sus ideas en empresas viables. Las iniciativas exitosas a nivel

Gráfico 25.3. En la mayoría de países OCDE las trabajadoras autónomas trabajan menos horas que los hombres

Mediana de horas semanales trabajadas en el autoempleo por género, 2008



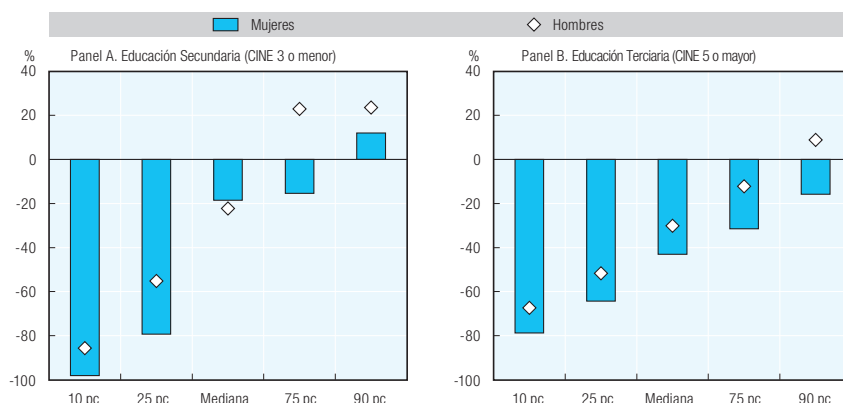
Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente del número de horas que trabajan las mujeres.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE sobre UE-SILC (2008) para los países europeos, Survey of Income and Program Participation 2008 para Estados Unidos, datos de Labour Force Survey para los demás países.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676925>

Gráfico 25.4. Mujeres con alto nivel de educación ganan más como trabajadoras asalariadas que como trabajadoras autónomas

Diferencias salariales entre trabajadores autoempleados y empleados asalariados por género y percentiles de ingresos (pc), 2008



Las diferencias salariales se definen como la diferencia entre los ingresos por autoempleo y por empleo asalariado dividida por los ingresos por autoempleo.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en EU-SILC (2008).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676944>

local, como la incubadora de empresas de Estiria (Austria), a menudo se basan en asociaciones eficaces entre los gobiernos, las instituciones educativas y las asociaciones empresariales.

Un tema importante es el acceso de los trabajadores autónomos a la seguridad social y los seguros. En los Países Bajos y Noruega, las trabajadoras autónomas son ahora susceptibles de recibir licencias por maternidad. Cohoon *et al.* (2010) muestran que las mujeres empresarias en los Estados Unidos están más preocupadas que los hombres por el riesgo de perder la cobertura del seguro de salud al iniciar su empresa.

La evidencia deja en claro que las limitaciones de tiempo a que se enfrentan las mujeres autoempleadas puede afectar significativamente tanto al tipo de actividad empresarial que escogen como a la rentabilidad de dicha actividad. Un mejor acceso a servicios asequibles y de alta calidad, tanto de cuidado infantil como de personas mayores, puede ayudar a reducir la brecha de rentabilidad entre las empresas dirigidas por mujeres y las dirigidas por hombres. Los programas de apoyo también se pueden adaptar a las limitaciones de tiempo de las mujeres. Por ejemplo, el aprendizaje a distancia puede facilitar un mayor acceso de las mujeres a la formación (comercial) ya que pueden tomar los cursos en horarios que se ajusten mejor a sus requerimientos de tiempo. Las iniciativas de políticas en materia de campañas de información, formación, y reducción de la carga de cuidado ofrecen un beneficio potencial doble, mayor empoderamiento de la mujer y empresas más productivas.

Mensajes clave de políticas

- Campañas de información, programas de formación específica y medidas para reducir la carga de las tareas domésticas son tres medidas complementarias en materia de políticas que pueden aumentar la capacidad empresarial y las ganancias de las mujeres.
- Al evaluar la relación costo-beneficio de los servicios de cuidado asequibles, hay que considerar que contribuyen a que el autoempleo sea una opción más atractiva para las mujeres. También liberan tiempo para las mujeres empresarias, que pueden dedicar a mejorar la rentabilidad de sus negocios.

PARTE IV

Capítulo 26

El acceso de las mujeres a crédito

Principales Conclusiones

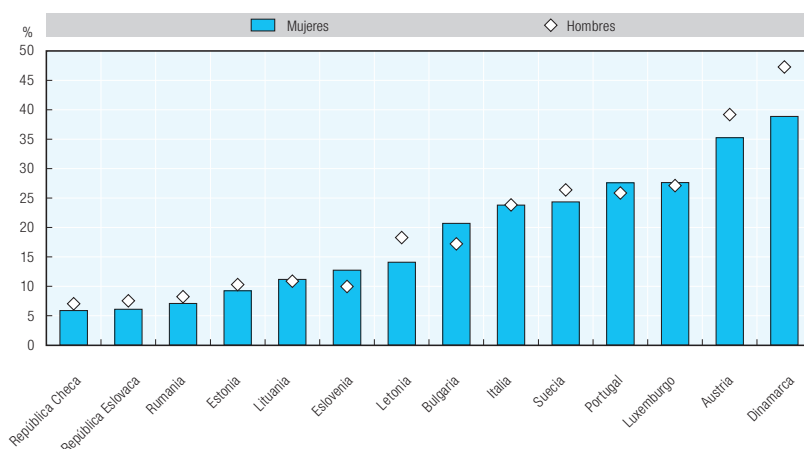
- Las mujeres empresarias utilizan los préstamos externos sustancialmente menos que los hombres, tanto para la puesta en marcha como para el financiamiento de sus actividades. Se necesita más análisis para una mayor comprensión de por qué las mujeres son menos propensas a utilizar el financiamiento externo y si se ven desalentadas por el trato discriminatorio en los mercados de capitales.
- Existe evidencia de que las condiciones de acceso al financiamiento se deterioraron significativamente tanto para las mujeres como para los hombres durante la reciente crisis económica y financiera.

Las fuentes de financiamiento para los propietarios de ambos sexos

El acceso a crédito es fundamental para iniciar un nuevo negocio y para su rendimiento (Taylor, 2001). A menudo se afirma que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para acceder a crédito. De hecho, la evidencia muestra que relativamente más empresarios hombres que mujeres hacen uso de los préstamos bancarios, con o sin garantía, para iniciar sus empresas (Gráfico 26.1), aunque hay diferencias importantes en la demanda de préstamos entre los países. En 2007, solo el 6,3% de empresarias en Estados Unidos había solicitado un préstamo de una institución financiera para iniciar su negocio, mientras que el 11,1% de los empresarios masculinos habían utilizado esta opción (Censo de EE.UU., 2009). En Europa del Este, donde los empresarios en general hacen poco uso de fuentes externas de financiación para iniciar actividades, las mujeres en general acceden a crédito menos que los hombres. También existen diferencias en el grado en que las políticas apoyan el financiamiento de la fase inicial de las empresas. En Suecia, el 22% de las mujeres empresarias (frente al 14% de los hombres) recibieron apoyo financiero público, pero menos del 1% en Dinamarca, frente al 3% de los hombres (Eurostat, 2008).

Gráfico 26.1. Más hombres que mujeres utilizan crédito de bancos para financiar su puesta en marcha

Porcentaje de empresas que utilizan un préstamo bancario con o sin garantía para la financiación de su puesta en marcha, según el género del fundador único y actual propietario, 2005



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la utilización para la puesta en marcha de crédito de bancos entre fundadoras mujeres.

Fuente: Eurostat, Factors of Business Success Survey.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676963>

Un fácil acceso al financiamiento es crucial, no solo para iniciar un negocio, sino para impulsar la inversión y la innovación de las empresas existentes. Los datos de 16 países europeos en 2009 muestran que las empresas de mujeres tienen menos probabilidades que las de los hombres de depender de financiación externa para sus inversiones (27% de las empresas de mujeres no tomó ningún préstamo en los últimos dos años, frente al 20% de las empresas de hombres). Las diferencias de género en los rechazos de solicitudes de préstamos son menos evidentes, aunque la brecha parecía aumentar a finales de 2010 y principios de 2011 (Cuadro 26.1). La evidencia de otros países de la OCDE confirma que las empresas de mujeres tienen una menor dependencia sobre el financiamiento de la deuda, mientras que los datos rindieron resultados mixtos en cuanto a las diferencias de género en las solicitudes de crédito rechazadas. Los datos de Chile muestran que el 55% de las empresas de mujeres no hicieron uso del financiamiento de la deuda en 2007 frente al 38% de las empresas de hombres (Observatorio Empresas, 2009). En Estados Unidos, las mujeres parecen ser más propensas a ser disuadidas de solicitar préstamos por temor al rechazo, a pesar de que no son más propensas a que sea negado cuando se solicita (Cole y Mehran, 2009).

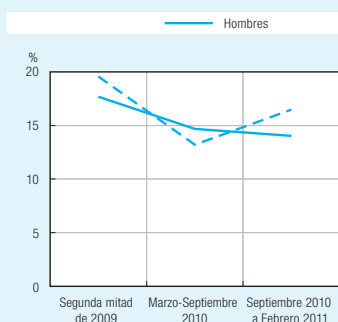
Recuadro 26.1. El acceso a crédito para las empresas de mujeres durante la crisis económica

Hay una preocupación justificada de que la crisis económica haya hecho que sea aún más difícil para las mujeres usar financiamiento de la deuda para apoyar el crecimiento de sus empresas. Por ejemplo, la proporción de solicitudes de préstamos fallidas aumentó dramáticamente desde 1% hasta 27% en Irlanda entre 2007 y 2010 (Eurostat, 2011), aumentando considerablemente en muchos otros países de la OCDE. Es probable que los problemas de acceso que enfrentan las mujeres en el mercado de crédito se vean agravados por el endurecimiento de las condiciones crediticias de los bancos. Las intervenciones públicas para fortalecer los balances de los bancos y ampliar las garantías de crédito por lo general mejoran las probabilidades de que el sector PYME reciba financiación; y es un sector donde las empresas de mujeres son más comunes. Sin embargo, los datos de seguimiento del financiamiento de las empresas en Europa muestran que, a finales de 2010, el acceso a financiación era el problema más importante para más del 16% de las empresas de mujeres, y las tasas de rechazo fueron significativamente mayores para las mujeres (4,3%) que para los hombres (2,3%). Las condiciones para empresas de propietario masculino parecen haber mejorado más y de manera más sostenida que para empresas dirigidas por mujeres.

Recuadro 26.1. El acceso a crédito para las empresas de mujeres durante la crisis económica (cont.)

Las condiciones de acceso al financiamiento han mejorado más para los hombres que para las mujeres durante los últimos meses

Panel A. Porcentaje de empresas que indican que el acceso a financiación es el problema más acuciante para su negocio, por género del Propietario/Director/CEO



Panel B. Porcentaje de empresas que solicitaron un préstamo bancario en los últimos seis meses, y cuya solicitud fue rechazada, por género del Propietario/Director/CEO



Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE usando ECB/EC Survey on Access to Finance of SMEs.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676982>

Hay dos razones por las cuales las mujeres empresarias pueden ser tratadas de manera diferente en los mercados de crédito: i) carecen de activos significativos (experiencia, capacidad, flujos de efectivo, los bienes de garantía (colateral) que son valorados por los prestamistas, y ii) existe un sesgo cultural que refleja una falta de confianza en la capacidad de las mujeres como dueñas de negocios.

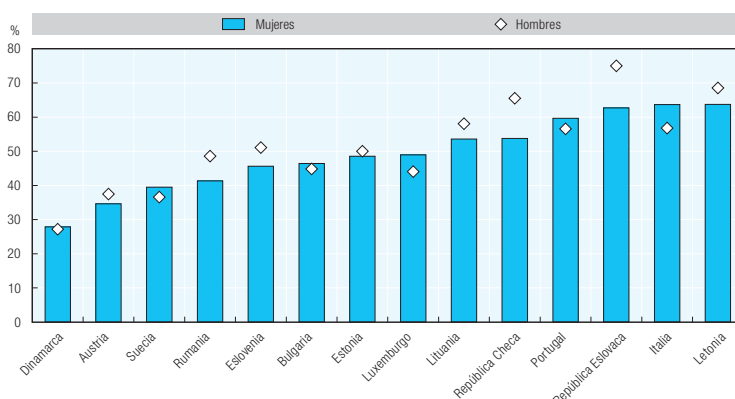
Los estudios basados en entrevistas informan de forma repetitiva que las mujeres se sienten menos motivadas a solicitar un crédito y tienen dificultades para negociar y comunicarse con los funcionarios del banco. Las mujeres empresarias de Canadá tuvieron que proporcionar más documentación a los prestamistas –tales como estados financieros personales, valoraciones de activos y proyecciones de flujo de caja– que los empresarios de sexo masculino (Jung, 2010). Muravyev et al. (2007), utilizando datos de 26 países de Europa del Este y la región de Asia Central, muestran que las mujeres pagan intereses más altos que los hombres (0,6% más). Del mismo modo, Alesina et al. (2008) revelan que

las mujeres empresarias en Italia pagan mayores tasas de interés y la prima que tienen que pagar aumenta si tienen un avalista femenino.

A pesar de estas limitaciones, los datos sobre las empresas fundadas en 2002 en 14 países demuestran que existen grandes diferencias internacionales en la proporción de mujeres empresarias que identifican el acceso a financiamiento como una de las principales dificultades para la puesta en marcha (Gráfico 26.2). Solo en la mitad de los países hay más empresarias que empresarios que afirman que el financiamiento fue una limitación fundamental cuando comenzaron su negocio.

Gráfico 26.2. Hay grandes diferencias internacionales en las dificultades percibidas por las mujeres en el financiamiento de su puesta en marcha

Porcentaje de mujeres fundadoras que identifican el acceso a financiamiento como un obstáculo clave para la puesta en marcha, 2005



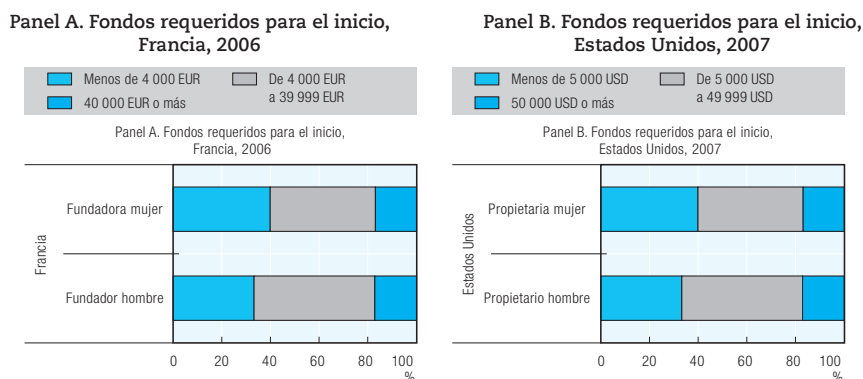
Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente del porcentaje de mujeres que identifican el acceso a financiamiento como un obstáculo clave para la puesta en marcha.
Fuente: Eurostat, Factors of Business Success Survey.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932677001>

Sin embargo, puede ser que muchas empresarias no perciban el financiamiento como un problema importante simplemente porque empiezan sus negocios a escala muy reducida y tienen una limitada demanda de crédito. La Gráfico 26.3 muestra que las empresarias en Francia comienzan sus empresas con menos fondos iniciales que sus pares hombres. La diferencia en el capital de inicio es también muy amplia entre las empresas de mujeres y las de hombres en los Estados Unidos, con casi el 60% de las mujeres que inician su empresa con menos de USD \$5.000. La relación entre la escala del inicio de actividades y el uso del financiamiento es muy compleja. Aunque muchas mujeres

no buscan préstamos debido a que una pequeña empresa satisface sus ambiciones, sin duda hay casos en los que las dificultades para acceder a financiación a precios competitivos las llevan a optar por una empresa más pequeña. Un tamaño menor y menos intensidad de capital han demostrado ser factores clave detrás de las brechas de género en la rentabilidad y la productividad de las empresas (ver Capítulo 24; Sabarwal y Terrell, 2008).

Gráfico 26.3. Las mujeres crean sus empresas con substancialmente menos fondos de inicio



Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en SINE para Francia y Survey of Business Owners 2007 para Estados Unidos.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932677020>

Son necesarios mejores datos para ampliar la comprensión de las diferencias de género en el acceso al financiamiento y las necesidades de financiación. La OCDE ha sido pionera en los esfuerzos en esta área mediante el desarrollo de un marcador de las PYMEs y el financiamiento para los emprendedores, que comprende indicadores sobre la deuda, la equidad, las políticas gubernamentales, y las condiciones generales del mercado. Sin embargo, es necesario seguir avanzando para mejorar la comparabilidad de los datos desglosados por sexo en todos los países.

Las políticas de acceso a crédito para las empresarias

La menor dependencia de las mujeres empresarias al crédito externo está claramente vinculada a las diferencias de demanda entre las empresas de propiedad masculina y femenina. Sin embargo, los proveedores de crédito tam-

bién pueden discriminar a las mujeres empresarias. Los bancos y las políticas públicas de apoyo deben garantizar una supervisión estricta en esta materia para evitar cualquier tipo de discriminación. En este sentido, la Agencia de Protección Financiera al Consumidor (CFPA) en los Estados Unidos recopila datos del mercado de crédito para las empresas pequeñas sobre la disponibilidad por género, raza y etnia, y también hace cumplir las leyes de préstamos para asegurar que los préstamos se otorguen de manera correcta a los propietarios de pequeñas empresas.

Los centros de apoyo comercial nacionales y regionales deben basar sus actividades en las mejores prácticas para reforzar la autoconfianza de las empresarias en sus relaciones con las entidades de crédito. Se necesitan programas de formación para ayudar a las empresarias a mejorar el diseño y la presentación de sus planes de financiación, y para tener más éxito en términos de obtener las ganancias que necesitan para crecer.

En el contexto de la crisis económica actual, es importante asegurarse de que la contracción del mercado de crédito no ahoga la actividad de los empresarios nuevos y existentes. Muchos empresarios mujeres y hombres todavía informan de dificultades para acceder a préstamos con tasas de interés sostenibles. En respuesta, los gobiernos de los países OCDE han puesto en marcha una serie de medidas tales como planes de “mediación” de crédito para facilitar el flujo de crédito a las PYMEs y códigos de conducta obligatorios para los préstamos a las PYMEs (OCDE, 2009a).

Las empresarias que cuentan con ningún acceso o acceso restringido al crédito tienen más probabilidades de beneficiarse de este tipo de políticas públicas. En los Estados Unidos, los préstamos concedidos por la Administración de Pequeños Negocios (SBA) tienen entre tres y cinco veces más probabilidades de ir a mujeres que los préstamos convencionales del sector bancario (White House Council, 2012). Estos préstamos se han ampliado sustancialmente a través de la Ley de Recuperación y la Ley de Empresas Pequeñas. Programas similares, para apoyar el crédito, han estado operando de manera efectiva en Finlandia. En general, las políticas parecen ser particularmente eficaces cuando los instrumentos financieros se complementan con otros servicios, como la formación y la consultoría, para lidiar con los desafíos adicionales típicamente enfrentados por las mujeres empresarias.

Mensajes clave de política

- Abordar el déficit de financiación para las PYMEs y las microempresas a través de medidas que faciliten el acceso a financiación para las empresas viables. Los mecanismos de implementación deben ser evaluados previamente para asegurarse de que no introducen un sesgo de género.
- Reforzar la confianza de las emprendedoras que buscan fondos para financiar su crecimiento, armonizando los sistemas de financiación con medidas de apoyo tales como educación, capacitación y servicios de consultoría en materia financiera.

PARTE IV

Capítulo 27

Financiación de empresas de mujeres en los países socios

Principales Conclusiones

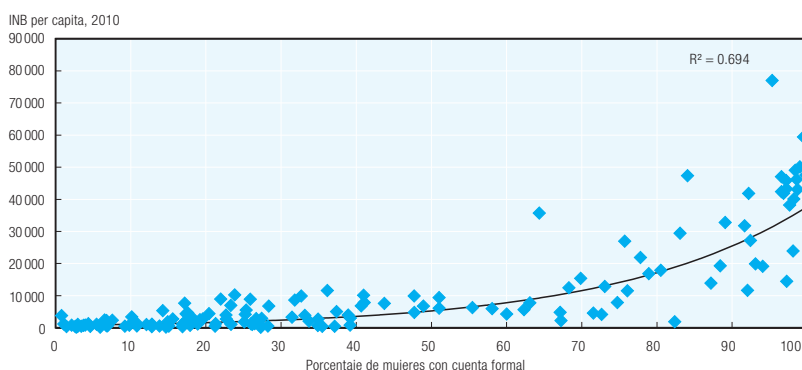
- Hay grandes diferencias internacionales en la inclusión financiera de las mujeres, incluso entre países con niveles similares de ingreso per cápita.
- Las mujeres empresarias en África hacen menos uso de crédito externo que los hombres y pueden contar menos con el crédito de proveedores o anticipos de los clientes.

Financiación de microempresas lideradas por mujeres en las economías emergentes y en desarrollo

Las mujeres son más propensas a la exclusión financiera que los hombres, especialmente en los países en desarrollo. En otras palabras, las mujeres tienen menos probabilidades de recurrir a las instituciones financieras para pedir crédito, ahorrar, contratar un seguro y efectuar pagos. Las variaciones transnacionales en los niveles de ingreso explican muchas de las discrepancias en la inclusión financiera, pero otros factores culturales e institucionales también juegan un papel. El Gráfico 27.1 muestra que casi todas las mujeres adultas en países de altos ingresos tienen una cuenta formal, mientras que hay grandes diferencias en la inclusión financiera de las mujeres en los países de bajos ingresos (Demirguc-Kunt y Klapper, 2012). Por ejemplo, el 1,5% de las mujeres en Níger tenían cuentas formales y/o préstamos obtenidos de entidades financieras en 2011, mientras que el 12% de las mujeres en Mauritania tenía una cuenta y un 7% recibió un préstamo formal. Las diferencias en la proporción de hombres y mujeres que tienen una cuenta, tienden a disminuir con el ingreso per cápita de los países, aunque, una vez más, el tamaño de la brecha de género varía considerablemente entre los países pobres. Las diferencias de género en la inclusión financiera son mayores en el sur de Asia, y en la región del Medio Oriente y África del Norte (Klapper, 2012).

Gráfico 27.1. La inclusión financiera de las mujeres no depende solo de los ingresos

Porcentaje de mujeres con una cuenta formal e ingreso nacional bruto per cápita, 2011



Fuente: Global Financial Index Database and World Development Indicators, Demirguc-Kunt, A. y L. Klapper (2012), "Measuring Financial Inclusion: The Global Financial Index Database", World Bank Policy Research Paper, No. 6025, Washington DC.

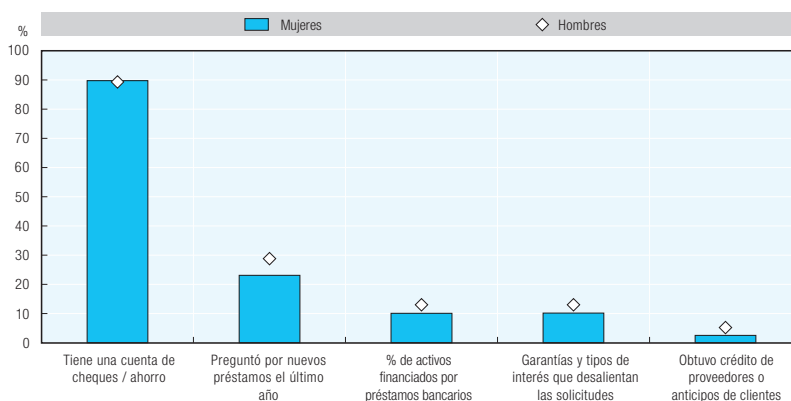
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677039>

Hay una fuerte relación entre la inclusión económica de las mujeres y su desempeño como empresarias en los países en desarrollo. Facultar a la mujer a acumular ahorros en cuentas inscritas a su nombre aumenta el número de empresarias; por el contrario, las restricciones de acceso limitan el crecimiento de las microempresas lideradas por mujeres. Dupas y Robinson (2009) muestran que las vendedoras, que trabajan en los mercados (*street markets*) de las zonas rurales en Kenia, aumentaron sus inversiones diarias de entre 38 y 56% cuando se les entregaron cuentas bancarias sin intereses.

El Gráfico 27.2 muestra que en el África subsahariana la mayoría de empresas inscritas con propietarios de ambos sexos tienen cuentas comerciales con instituciones financieras. Sin embargo, existen diferencias marcadas entre hombres y mujeres africanos en la “demanda de crédito”. Mientras que el 29% de las empresas de propiedad mayoritariamente masculina informan que pidieron un préstamo a una institución financiera en el último año, solo el 23% de las empresas que pertenecen a mujeres lo hicieron. Hay varias explicaciones para esta diferencia de género. Una de ellas es la asequibilidad, puesto que las mujeres emprendedoras operan en una escala más pequeña y se ven más desalentadas que los hombres por las solicitudes de garantías y las altas tasas de interés (Gráfico 27,2). Otra razón alternativa es que las mujeres empresarias africanas se apoyan generalmente en pequeñas redes empresariales y podrían

Gráfico 27.2. En África las mujeres empresarias son menos propensas a pedir préstamos que los hombres

Algunos indicadores de acceso y uso de crédito, según el género de la mayoría de los propietarios de empresas, 2010



Fuente: World Bank Enterprise Surveys y World Bank Indicator Surveys, datos agrupados para empresas registradas en 19 países africanos.

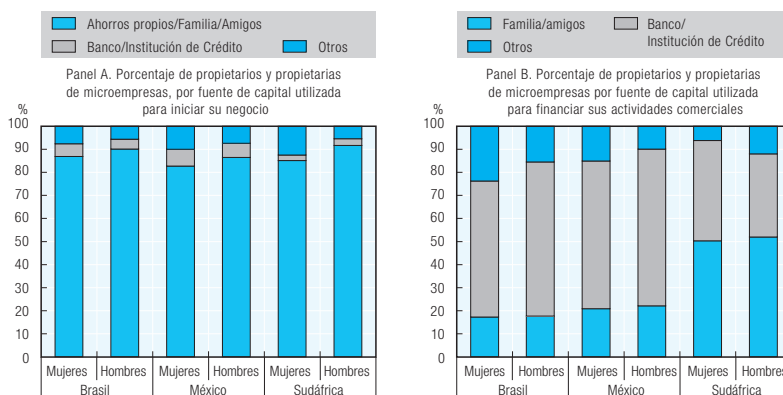
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677058>

tener mayor dificultad durante sus reuniones con los funcionarios del banco. Un indicador de las desventajas que las empresarias tienen en términos de su red reducida de mujeres, es el hecho de que solo el 2,5% de las empresas lideradas por mujeres africanas tienen proveedores que les ofrecen crédito o clientes que pagan anticipos (comparado con el 5,2% de las empresas en manos de hombres).

El acceso a crédito para los empresarios de ambos sexos es particularmente difícil en la fase de puesta en marcha. Los datos sobre las microempresas (menos de 15 empleados) en Brasil, México y Sudáfrica muestran que la gran mayoría de los dueños de negocios no utilizan los préstamos para iniciar actividades, sino que se basan enteramente en sus propios fondos y en el apoyo de parientes y amigos (Gráfico 27.3, Panel A). Cuando su empresa ya está en marcha y funcionando, tanto las mujeres como los hombres tienden a recurrir a los bancos y otras instituciones de crédito para cubrir sus necesidades de financiación (Panel B). Una comparación de los dos Gráficos indica que las instituciones financieras son mucho más propensas a abrir una línea de crédito a alguien que ya ha demostrado su capacidad como empresario o quién puede utilizar los activos empresariales como garantía. Actuando de esta manera, los mercados de crédito crean trampas de pobreza, con graves consecuencias para la igualdad de género. Las mujeres y los hombres pobres que no cuentan con fondos suficientes para financiar su puesta en marcha se mantienen al margen de los mercados empresariales y en la pobreza. Los efectos específicos de género son más pronunciados en los países donde las mujeres tienen acceso limitado a los derechos de propiedad y control limitado de los activos del hogar (Capítulo 2).

Existe amplia evidencia de altos retornos sobre el capital en microempresas, generalmente mucho más altos que las tasas de interés de mercado (Banerjee y Duflo, 2004; McKenzie y Woodruff, 2006). Sin embargo, la investigación reciente demuestra claramente que las inyecciones de capital podrían ser insuficientes para permitir el crecimiento, sobre todo en el caso de las microempresas que son la propiedad de mujeres. La evidencia experimental en Sri Lanka muestra que las mujeres que tienen menos autonomía en las decisiones del hogar y del negocio invierten una parte menor de su subsidio en activos que son fáciles de registrar (De Mel et al., 2009a). Para Ghana, Fafchamps et al. (2011) encuentran que los subsidios en especie son más eficaces que la ayuda en efectivo en términos de fomentar ganancias empresariales entre las mujeres de Ghana, lo que sugiere que las propietarias de negocios son más propensas

Gráfico 27.3. Los empresarios de ambos sexos no suelen utilizar los préstamos externos para iniciar actividades microempresariales^a



a) Las microempresas se definen como empresas que emplean menos de 15 empleados.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en ENAMIN 2008 (México), Economía Informal Urbana 2003 (Brasil), y Finscope 2010 (Sudáfrica).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932677077>

a usar las utilidades en efectivo para el consumo familiar. Las inyecciones de capital aumentaron significativamente las ganancias solo para un subgrupo de mujeres de alta capacidad.

Políticas para los empresarios de fondos limitados en los países en desarrollo

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las instituciones financieras no bancarias (IFNB) siguen desempeñando un papel muy importante en el apoyo a las necesidades de crédito de las trabajadoras autónomas, especialmente en el sector informal. Pocos bancos comerciales son, de hecho, equipados para abarcar de manera eficiente las empresas muy pequeñas, debido a sus altas tasas de mortalidad empresarial, baja disponibilidad de bienes de garantía y demanda de microcréditos. La información de la base de datos Mix Market muestra que el porcentaje de prestatarias de ONGs e instituciones financieras no bancarias es mucho mayor que el de bancos comerciales que ofrecen micropréstamos, especialmente en el este de Asia y el Pacífico (donde las mujeres representan el 89% de los prestatarios de microcréditos de ONG y solo el 35% de los prestatarios de los bancos comerciales y rurales). Por lo

tanto, incluso si el sector privado ha demostrado ser un proveedor innovador y de rápido crecimiento de los micropréstamos, los créditos subvencionados y otras intervenciones públicas siguen desempeñando un papel importante en el aumento del acceso a crédito para las mujeres de todas las clases socio-económicas, contribuyendo así a la inclusión financiera y la lucha contra la pobreza a través del emprendimiento (Karlan y Morduch, 2009). En México, un programa grande de microcréditos, el Programa Nacional de Financiamiento de Microempresas (Pronafim), ha funcionado desde 2000 y ha beneficiado mayoritariamente a mujeres (87% de las personas en 2011).

Existe la posibilidad de que los bancos comerciales se mueven hacia un nivel “más bajo” del mercado y aumentan su capacidad para llegar a las mujeres microempresarias (De Ferranti y Ody, 2007). Las innovaciones tecnológicas como la banca móvil son herramientas prometedoras para extender los servicios financieros a las trabajadoras autónomas, especialmente en las zonas rurales. Las prácticas discriminatorias de las instituciones financieras, tales como el requisito de que los hombres deben firmar los documentos de la mujer, deben ser eliminadas. Sin embargo, las instituciones financieras formales deben hacer algo más que bajar las barreras a la entrada de microempresarias. Tienen que mejorar su desempeño en el financiamiento del crecimiento de las empresas de mujeres. Varios bancos de los países en desarrollo se han dado cuenta de que muchas mujeres empresarias tienen la posibilidad de ascender en la cadena de valor empresarial. En consecuencia, se han desarrollado métodos específicos para apoyarlas. El Exim Bank en Tanzania, por ejemplo, permite a las mujeres que dirigen pequeñas y medianas empresas recurrir a contratos con empresas de renombre como bienes de garantía para sus préstamos (IFC, 2011). Del mismo modo, los gobiernos y los donantes pueden colaborar con los bancos para reducir las limitaciones financieras de las empresas de mujeres. India, por ejemplo, aplica el subsidio Credit Link Capital para el financiamiento de mejoras tecnológicas en empresas de mujeres.

También hay margen, para países de la OCDE, para aumentar el enfoque de igualdad de género en su ayuda al desarrollo dirigida a la inclusión financiera y el desarrollo empresarial. Datos de la OCDE muestran que la ayuda total a los sectores económicos y productivos se centra menos en la igualdad de género que la ayuda dirigida a cualquier otro sector (OCDE, 2011a). Se requieren mayores esfuerzos para garantizar que dicha ayuda apoya las iniciativas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, particularmente en las áreas de negocios y la banca. La ayuda al desarrollo también debería incorpo-

rar medidas para ampliar el acceso a servicios financieros a las mujeres más pobres y excluidas. Algunos enfoques innovadores de los donantes incluyen el apoyo del DFID para EFinA (*Enhancing Financial Innovation and Access*/Mejorando la Innovación y el Acceso Financiero), que es una organización de desarrollo del sector financiero que promueve la inclusión financiera en Nigeria y desarrolla productos de ahorro comercialmente viables adaptados a las necesidades de mujeres desfavorecidas. La Autoridad de Crédito para el Desarrollo (Development Credit Authority) de la USAID provee garantías de crédito en Kenia, que han fomentado su sector bancario para expandir en mayor medida servicios financieros a segmentos de la población, con énfasis en empresas que pertenecen a mujeres.

Las reformas de políticas pueden apoyar a las mujeres empresarias en materia tanto de acceso como de uso de la financiación en dos ámbitos principales:

- La aplicación de los derechos legales y el acceso equitativo a la propiedad de activos que puede ser utilizada como garantía.
- El fortalecimiento de las oficinas de crédito y otras instituciones que recopilan información sobre los prestamistas y prestatarios.

La ayuda puede ser ampliada para apoyar y poner a prueba métodos innovadores para la detección de la rentabilidad de las actividades de inversión de los hombres y de las mujeres. Por ejemplo, el Laboratorio de Finanzas Empresariales (EFL: *Entrepreneurial Finance Lab*) en Harvard es pionero en el uso de herramientas de evaluación psicométricas para evaluar la capacidad empresarial y la honestidad, con el fin de desbloquear a gran escala el financiamiento bancario para las PYMEs. Esta herramienta podría ayudar a las instituciones de crédito a actuar con mayor eficacia, ya que evaluaría a las mujeres y los hombres en razón de su talento emprendedor.

Los programas que facilitan el acceso de las mujeres empresarias al capital deberían ser combinados con capacitación dirigida a ayudar a las mujeres a mantener el control de sus finanzas y obtener la mayor rentabilidad del dinero. Los programas de educación financiera son especialmente relevantes, ya que las mujeres suelen tener niveles más bajos de conocimientos financieros que los hombres (Capítulo 10). Un ejemplo de estos sistemas de financiación integrados es el proyecto del Banco Interamericano del Desarrollo *Fortaleciendo el Emprendimiento de las Mujeres en el Perú*. En la actualidad, financia a 100.000 mujeres emprendedoras que han completado un programa de entrenamiento diseñado específicamente para mujeres.

Mensajes clave de políticas

- En las economías emergentes y en desarrollo, las instituciones privadas de crédito deberán desarrollar y diversificar sus condiciones y oferta de préstamos. Dichas medidas deben ir acompañadas de un apoyo sostenido, por parte de los gobiernos y los donantes, para las instituciones de crédito sin fines de lucro.
- Los préstamos a mujeres empresarias deben ser apoyados por formación en planificación, gestión y educación financiera (*financial literacy*).
- La aplicación de la igualdad de derechos a la propiedad es fundamental para fomentar la igualdad de género en el acceso a crédito. Las instituciones y mecanismos tales como registros de crédito que faciliten el acceso a información sobre prestamistas y prestatarios, deben ser fortalecidas.

PARTE IV

Capítulo 28

¿Las mujeres innovan de manera distinta?

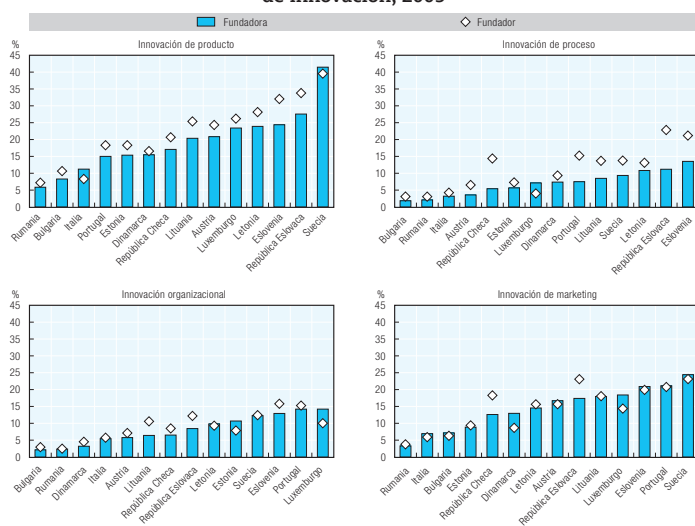
Principales Conclusiones

- Las empresas fundadas por mujeres producen diferentes resultados de innovación que las empresas fundadas por los hombres. Los niveles más bajos en la innovación de productos y procesos en las empresas fundadas por mujeres pueden ser explicados por las características de las empresas (sector, capital inicial y tamaño) y por la experiencia empresarial de la mujer antes de la puesta en marcha.
- Las industrias de capital riesgo y capital angelical, que son decisivas en el financiamiento de determinados tipos de empresas innovadoras, aún están dominadas por hombres. Esto, a su vez, puede tener un efecto negativo en la capacidad de las empresarias de alto crecimiento para obtener capital.

La innovación en las empresas de propiedad femenina y masculina

La innovación es ampliamente reconocida como una fuerza impulsora detrás de la competitividad de las empresas y la creación de empleos (Acs y Audretsch, 1990). También tiene muchas formas (OCDE, 2010). Los análisis de las diferencias de género en materia de innovación debe considerar un concepto amplio de innovación, lo que representa todos los cambios en los métodos de trabajo, en el uso de los factores de producción, y en el tipo de producto que mejoran la productividad y el rendimiento comercial (OCDE, 2005). En Europa, la brecha de género en la actividad de innovación es particularmente pronunciada para la innovación de procesos, que se define como la introducción de un cambio significativo en los métodos de la producción y la entrega (Gráfico 28.1).

Gráfico 28.1. Mujeres que crean empresas perciben su actividad como menos innovadora, sobre todo en términos de innovación de procesos
Porcentaje de fundadores de ambos géneros que consideran su empresa innovadora, por tipo de innovación, 2005



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente del porcentaje de fundadoras mujeres que consideran su empresa innovadora, por tipo de innovación.

Fuente: Eurostat, Factors of Business Success Survey.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677096>

Las diferencias entre las empresas fundadas por hombres y por mujeres son menos marcadas cuando son vistas frente a la innovación en los métodos de organización y las prácticas de comercialización, dos formas de innovación que requieren menos intensidad de capital. En Chile, por ejemplo, el 28,5% de

las empresas controladas por mujeres presentó una innovación de mercado-tecnia en el 2007, mientras que solo el 21,5% de las empresas de hombres lo hizo (Observatorio Empresas, 2009).

Hay cada vez más pruebas de que la capacidad de las empresas para innovar está estrechamente relacionada con las características de sus propietarios (De Mel *et al.*, 2009b). Las empresarias tienden a estar detrás de los hombres en términos de experiencia en ciertas industrias, así como en acceso a la financiación o a las redes necesarias para hacer crecer sus negocios. Estos obstáculos afectan a las probabilidades de las mujeres de invertir en la innovación de producto o proceso. Otras diferencias menos tangibles entre mujeres y hombres –como las actitudes hacia el riesgo, hacia involucrarse en proyectos que utilizan capital riesgo para iniciar actividades, y las aspiraciones con respecto al tamaño de la empresa– tienen una dimensión de género y pueden afectar a la innovación.

Los datos de dos encuestas sobre empresas jóvenes y sus propietarios (Kauffman Firm Study, un estudio panel de empresas en Estados Unidos, y KfW-ZEW Start-up Panel, un estudio panel de empresas nuevas en Alemania) muestran que la experiencia empresarial previa a la puesta en marcha es un factor determinante de las diferencias de género en los resultados de la innovación. De acuerdo con estos datos:

- Solo el 35% de las empresas fundadas exclusivamente por mujeres en los Estados Unidos tenían al menos una fundadora con experiencia previa como propietaria, frente al 49% de las fundadas por hombres. Las cifras correspondientes de la encuesta alemana son, respectivamente, 22% y 34%.
- En ambos países, las empresas fundadas por mujeres con experiencia empresarial anterior superan a las fundadas por mujeres sin experiencia, en términos de inversión y de resultados de la innovación.
- Junto con la experiencia de la fundadora, las diferencias en los tipos de empresas fundadas por mujeres (el tamaño al iniciar actividades, el sector y la intensidad de capital) explican completamente la brecha de género observada en los resultados de innovación de los Estados Unidos (Anexo IV.A5).

La innovación de las empresarias en sectores de alta tecnología

La innovación por lo general requiere una inversión financiera. El capital externo (Recuadro 28.1) puede ser fundamental en el financiamiento de de-

terminados tipos de innovación, pero el acceso reducido de las empresarias a estas fuentes puede afectar a su capacidad de innovación. Un conjunto creciente de investigación demuestra el papel fundamental que juegan las redes sociales en el financiamiento y el éxito de empresas de alto crecimiento (Stuart y Sorenson, 2010). En consecuencia, cuando las empresarias buscan capital de otras mujeres tienen más probabilidades de tener éxito (Becker-Blease y Sohl, 2007), mientras que el sector de capital riesgo y capital angel”) siguen siendo dominados por los hombres (Cuadro 28.1). El Gráfico 28.2 ilustra la composición ampliamente masculina de la alta dirección en empresas que ofrecen financiación de capital riesgo, por lo menos el 70%. En Asia, el porcentaje es aún mayor (Gaule y Piacentini, 2012). La preponderancia masculina en el lado de la oferta puede contribuir a la baja participación de las mujeres en la creación de empresas respaldadas por capital riesgo: de los fundadores o directivos superiores de las 7.700 empresas que recibieron fondos en 2011, solo el 10% eran mujeres.

Además de las finanzas, las inversionistas ángeles y capitalistas de riesgo hacen contribuciones no financieras a las empresas ayudando a los empresarios frente a la incertidumbre y proporcionando conocimientos estratégicos y de supervisión (Gompers y Lerner, 2003). Los problemas que tienen las mujeres para acceder a estas fuentes de financiación podrían explicar por qué aparecen tan poco representadas en los nuevos sectores de alta tecnología, donde los beneficios son potencialmente muy altos, pero la incertidumbre es mayor también.

Recuadro 28.1. Financiación ángel y emprendimiento de las mujeres

El capital riesgo y financiamiento ángel son una fuente importante de financiación para jóvenes empresas de base tecnológica. El capital riesgo toma la forma de un fondo gestionado por socios generales que se utiliza para invertir en la primera fase de expansión de empresas de alto crecimiento. Un Business Angel es un individuo de alto patrimonio neto que invierte sus propios fondos en compañías empresariales prometedoras a cambio de acciones de las empresas.

OCDE (2011b), *Financing High Growth Firms: The Role of Angel Investors*, o *Financiación de Empresas de Alto Crecimiento: El papel de los inversionistas ángel*, muestra que las mujeres son muy poco representadas en la comunidad de inversionistas ángel. Solo el 5% de los inversionistas ángel en Europa son mujeres y solo el 13% en los EE.UU. En la industria de capital riesgo, las mujeres representan solo el 17% del personal profesional y la cifra se estima en menos del 10% en Europa.

Recuadro 28.1. Financiación ángel y emprendimiento de las mujeres (cont.)

En los Estados Unidos y Europa, algunos grupos de ángeles femeninos han sido creados para alentar a más mujeres a invertir. Estos grupos explican los temas básicos del sector ángel a las mujeres y luego proporcionan capacitación y orientación para aumentar su interés y confianza en invertir en empresas nuevas (*start-ups*). Además, existen esfuerzos cada vez mayores para incluir a mujeres en los principales grupos de ángeles existentes. Ambos enfoques son importantes para asegurar un suministro más amplio de inversionistas femeninas.

A pesar de una amplia conciencia de la brecha de género en la inversión ángel y capital riesgo, poca investigación se ha llevado a cabo hasta la fecha sobre la comprensión de las barreras que impiden a las mujeres participar más activamente. En su Libro Blanco de 2010, *Women and European Early Stage Investing*, sobre mujeres e inversión durante las etapas tempranas (*early stage*) de las empresas, la Asociación Europea de Comercio de Business Angels, Fondos de Semillas, y otros Actores del Mercado *Early Stage* (EBAN: *European Trade Association for Business Angels, Seed Funds, and other Early Stage Market Players*) propusieron varias maneras para abordar la brecha. Estas incluyen la realización de nuevas investigaciones, el desarrollo de las mejores prácticas, la sensibilización, la promoción de normas profesionales y códigos de conducta que favorezcan una mayor diversidad, y la construcción de redes en la comunidad de inversionistas mujeres.

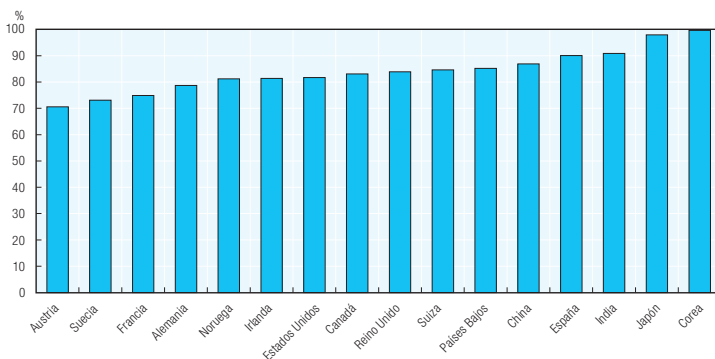
Tener más mujeres en la inversión ángel y en la comunidad de capital riesgo valdría la pena, no solo porque se ampliaría la gama de habilidades y conocimientos en la comunidad de inversionistas, sino debido a que se abrirían más puertas a las mujeres empresarias, en particular las de empresas de alto crecimiento.

Las diferencias de género en las opciones educativas y de carrera también ayudan a explicar por qué hay tan pocas mujeres entre los fundadores de empresas de alta tecnología. Su escasa representación en la ciencia es particularmente alta, sobre todo en las posiciones *tenure track* (de permanencia o tenencia asegurada), en parte como resultado de las diferencias de género persistentes en los sueldos y los ascensos. Los últimos datos sobre 12.000 inventores procedentes de 23 países de la OCDE muestran que las inventoras mujeres ganan sueldos más bajos que los hombres: el 59% gana menos de 50.000 euros al año, mientras que la cifra correspondiente a los hombres es del 35% (Gambardella, 2012). Esta diferencia no se debe a un menor rendimiento, sino que puede ser porque las mujeres ponen menos esfuerzo en la negociación de sus salarios.

Los docentes masculinos en Estados Unidos sacan patentes 2,5 veces más que sus contrapartes femeninas (Ding et al., 2006). Parte de la razón radica en la exclusión explícita de las mujeres de la ciencia comercial durante su etapa temprana, que dejó pocos modelos a seguir exitosos para las mujeres (Murray y Graham, 2007). Sin embargo, Frietsch et al. (2009) muestran que la brecha de género en las solicitudes de patentes se ha reducido con el tiempo en la mayoría de los países, y de manera significativa en los Estados Unidos. Mujeres inventoras comercializan el 79% de sus invenciones, frente al 80% para todos los inventores de EE.UU. (USPTO, 2009). Curiosamente, Cook y Kongcharoen (2010) encuentran que los equipos mixtos de patentes comercializan sus patentes más que equipos constituidos exclusivamente por hombres o por mujeres.

Gráfico 28.2. Los inversores de capital riesgo son predominantemente hombres, sobre todo en Asia

Porcentaje de hombres entre los altos directivos de las empresas de inversión de capital riesgo por país de establecimiento, 2011



Nota: Solo los países con datos disponibles para al menos 100 empresas se muestran. Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente del porcentaje de hombres entre los altos directivos de las sociedades de inversión capital riesgo

Fuente: Gaule, P. y M. Piacentini (2012), "Gender, Social Networks and Access to Venture Capital", manuscrito inédito.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677115>

Políticas de innovación para empresas de mujeres

Las políticas destinadas a impulsar la actividad innovadora en empresas controladas por mujeres deben abordar tres deficiencias principales:

1. La brecha de educación y experiencia profesional en determinados campos con una intensidad acentuada en materia de innovación o de alta tecnología.
2. Un déficit de financiación de capital, lo que dificulta la capacidad de las mujeres para financiar empresas innovadoras.

3. La brecha de redes, generada por el bajo número de mujeres empresarias en las industrias con marcada intensidad en materia de innovación por la poca visibilidad de las mujeres innovadoras exitosas.

Las tres brechas están relacionadas entre sí y son difíciles de superar, teniendo en cuenta las interacciones de refuerzo entre los factores en el lado de la oferta (menor acceso a los recursos) y la demanda (menor demanda y expectativas). Varios países están tomando medidas concretas para promover a mujeres innovadoras y emprendedoras de alto crecimiento (Comisión Europea, 2008), reconociendo que el crecimiento económico se basa en la comercialización y aplicación continua de las nuevas ideas, muchas de las cuales generan las mujeres. Es cada vez más claro que los equipos heterogéneos son más productivos (Page, 2008) y que la innovación puede ser limitada por la preponderancia masculina en ciertos campos tecnológicos y científicos, redes de inversión de capital, y las altas direcciones de empresas.

Los estereotipos de género en los sectores comerciales predominantemente masculinos pueden afectar a la confianza que las mujeres tienen en ellas mismas, lo que conduce a una situación en que es menos probable que las mujeres empresarias formen empresas innovadoras. Las políticas públicas pueden abordar los estereotipos mostrando lo que han logrado ciertas mujeres, en industrias dominadas por hombres, con altos rendimientos individuales y sociales (Capítulo 22). La mentalidad empresarial entre las mujeres en la ciencia y la tecnología puede ser fomentada mediante la integración de módulos empresariales en los programas de estudio de carreras tecnológicas, y mediante la participación de más mujeres en incubadoras comerciales basadas en universidades, parques científicos y centros tecnológicos (Novakova, 2006).

El acceso de las mujeres a la financiación de capital puede mejorar sustancialmente las políticas gubernamentales que incentivan la inversión privada y abordar las brechas en el proceso de financiamiento privado en su conjunto. Los objetivos de inclusión de género pueden incluirse tanto en el financiamiento público directo como en las contribuciones de coinversión pública a la inversión privada. Además de este tipo de apoyo, las políticas públicas pueden facilitar el acceso de las mujeres al capital riesgo a través de programas de creación de redes e información. *Finance South East* en el Reino Unido ha creado un programa para facilitar el acceso de las mujeres al capital riesgo. Programas relacionados con redes están funcionando en Alemania (Agencia Nacional para Start-ups de Mujeres) y en Polonia (Gdansk Fundación Empresarial).

Mensajes clave de política

- Los programas de sensibilización mostrando mujeres de éxito en la ciencia y la tecnología y en empresas de alto crecimiento pueden proporcionar modelos a seguir útiles para las mujeres jóvenes que, de otro modo, posiblemente no habrían considerado tales campos.
- Los programas de ayuda en favor de las empresas que pertenecen a mujeres deben incluir módulos sobre el dimensionado (*scaling*) las empresas y alentando a las mujeres a desarrollar mayores ambiciones de crecimiento para sus innovaciones y empresas.
- Posibilitar la igualdad de acceso de mujeres innovadoras a la financiación de capital. Proporcionar capacitación financiera para las mujeres para alentar más en ellas el deseo de unirse a redes de inversores o empresas de capital riesgo.

PARTE IV

Capítulo 29

La formalización de empresas femeninas

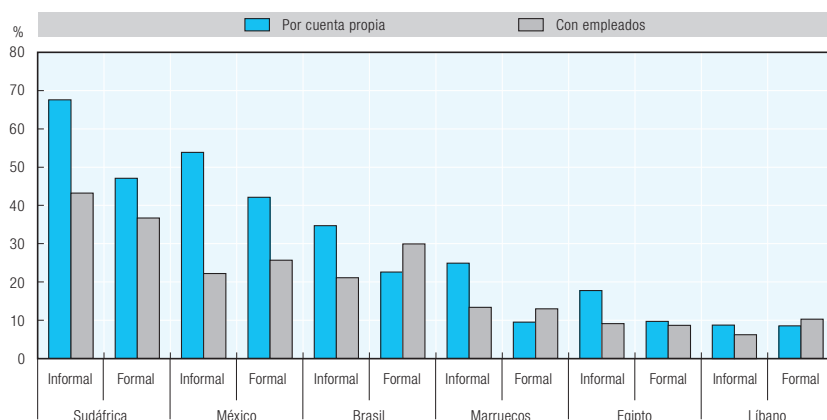
Principales Conclusiones

- En las economías emergentes y en desarrollo, la proporción de mujeres propietarias de pequeñas y microempresas es mucho mayor en el sector informal que en el formal.
- Varios países están poniendo en práctica medidas para simplificar y reducir los costos de la formalización. Estas políticas han aumentado el número de mujeres que inscriben sus negocios.

En la mayoría de las economías en desarrollo y emergentes, las micro y pequeñas empresas desempeñan un papel fundamental en la vida de millones de trabajadores y sus familias. Muchas operan en la economía informal (La Porta y Shleifer, 2008). En todos los países, de distinto nivel de desarrollo y con diferentes instituciones sociales, las mujeres representan una proporción importante de los propietarios de dichas empresas (Gráfico 29.1). En México y Sudáfrica, por ejemplo, las mujeres tienden a ubicarse con más frecuencia en el sector informal y representan la mayoría de los dueños de negocios informales sin empleados. Tener una microempresa en el sector informal es a menudo la fuente más práctica de empleo para mujeres pobres y poco cualificadas. La mayoría de estas empresas operan desde el hogar, lo que hace que sea más fácil conciliar los compromisos profesionales y familiares.

Gráfico 29.1. A menudo las mujeres son las propietarias de pequeñas y microempresas en países MONA

Porcentaje de pequeñas y microempresas femeninas



Nota: Los datos se refieren a las empresas con menos de 15 empleados (menos de 5 empleados en Brasil y en el sector no manufacturero mexicano). Los países están ordenados de izquierda a derecha en el orden de la disminución del porcentaje de empresas de propietaria mujer en el sector informal. *Fuente:* Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en ENAMIN 2008 (México), Economía Informal Urbana 2003 (Brasil), Finscope 2010 (Sudáfrica), y ERF Micro and Small Enterprises Dataset for MENA Countries 2003 (Egipto, Líbano y Marruecos).

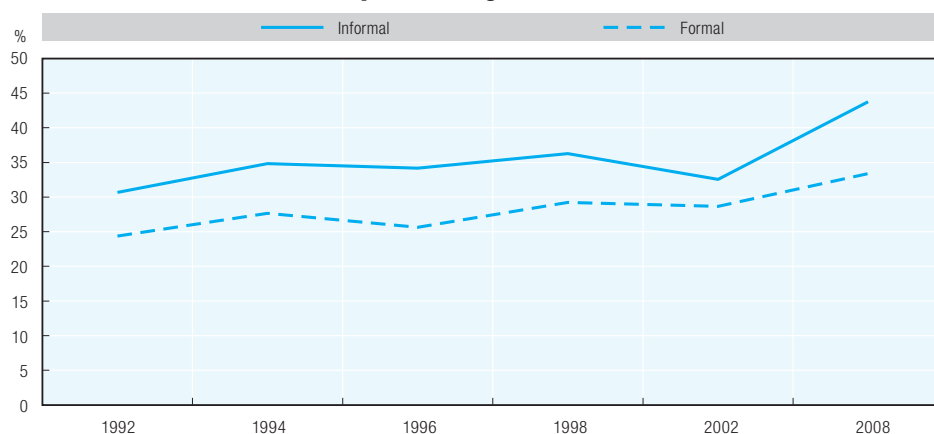
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932677134>

Las empresas informales son a menudo asociadas con el empleo inseguro y de baja calidad, tanto para los propietarios como para los empleados (Naciones Unidas, 2008). Por otra parte, algunos analistas han subrayado que las empresas informales generan pérdidas de eficiencia. En la medida en que evaden pagar impuestos, roban participación de mercado de competidores formales

más productivos (Farrell, 2004). La formalización tiende a aumentar con el desarrollo económico, pero hay poca evidencia en cuanto a las diferencias en la propensión de los propietarios de ambos sexos de salirse del sector informal, cuando las condiciones económicas mejoran. Los datos sobre las microempresas en México entre 1992 y 2008 muestran que el porcentaje de mujeres propietarias aumentó más en el sector informal que en el formal (Gráfico 29.2).

Gráfico 29.2. El porcentaje de pequeñas y microempresas que pertenecen a mujeres ha aumentado en México, tanto en el sector formal como en el informal

Participación de las pequeñas y microempresas que pertenecen a mujeres en México, por estado de inscripción en el registro mercantil, 1992-2008



Nota: Solo las microempresas con cinco empleados o menos (15 empleados o menos en la industria manufacturera) están incluidas.

Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basadas en seis olas del INEGI Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN). Los datos son representativos de zonas urbanas de México. Los datos ENAMIN de 2008 fueron ajustados de acuerdo con las estimaciones provenientes del censo demográfico.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932677153>

Las mujeres propietarias de negocios en el sector informal son mucho menos productivas (en términos de ventas por empleado) que en el formal, en un 70% en Brasil, 52% en México y 34% en Sudáfrica (ver Anexo IV.A4). La sustancial brecha de productividad entre las empresas registradas y no registradas se puede explicar por los perfiles de los empresarios formales e informales (De Mel et al., 2009b). La evidencia de entrevistas en África muestra que las mujeres que crean y desarrollan empresas en el sector formal tienen educación y experiencia laboral previa en el sector formal (primavera de 2009). Estas em-

presarias formales dirigen sus empresas a clientes, tanto como utilizan redes comerciales, que son diferentes a los clientes y redes de sus contrapartes informales. Ellas se perciben a sí mismas como fundamentalmente diferentes a los “empresarios de sobrevivencia” en la economía informal y por lo tanto tienen expectativas distintas de las políticas públicas.

La percepción de problemas al incluir una empresa en el registro mercantil es un impedimento a la formalización de las pequeñas empresas en muchos países. El análisis de las empresas informales en el África Subsahariana muestra que, para alrededor de una cuarta parte de los empresarios informales femeninos y masculinos, la barrera más importante para la inscripción de empresas es la falta de información sobre los procedimientos y requisitos del registro mercantil (ver Anexo IV.A4). Las diferencias de género existen en los beneficios esperados de la inscripción de empresas en los países subsaharianos. Mientras que el 60% de las empresarias informales esperan que su acceso a la financiación mejorará al estar en el registro mercantil, solo el 53% de los hombres lo espera. McKenzie *et al.* (2012) también muestran que los propietarios de empresas no registradas en Sri Lanka ignoran la existencia del registro mercantil o sobrestiman considerablemente los costos involucrados.

Recuadro 29.1. Lecciones de políticas: La promoción del emprendimiento femenino en China, India e Indonesia

Un taller organizado en conjunto por el Banco Asiático de Desarrollo (ADB) y la OCDE reunió a los académicos y responsables de elaborar políticas de China, India e Indonesia para discutir las causas y las soluciones a las diferencias de género en la educación, el empleo y el emprendimiento (Manila, 28-29 de febrero 2012, http://beta.adb.org/news/events/adb-oecd-joint_workshop-gender_and_3es).

El proceso puso de relieve las diferencias en la participación empresarial y el paisaje político para las mujeres empresarias en los tres países. En la India, el número de empresas micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), ha experimentado un aumento constante, hasta casi 30 millones en 2010. El porcentaje de mujeres propietarias de MIPYMES es de alrededor del 13%. Las mujeres en la India, con el tiempo, consiguieron un mayor reconocimiento de sus habilidades como empresarias, pero el condicionamiento social todavía pesa mucho en su iniciativa y confianza en sí mismas. La falta de tiempo y capital limita su potencial para el inicio de operaciones riesgosas. En Indonesia, las encuestas sobre la fuerza laboral muestran que la proporción de mujeres cuya situación en el empleo es “empresaria con empleados remunerados” (empleadora) aumentó sustancialmente entre 1990 y 2011 (subiendo a 1,7%). En 2006, las mujeres representaban

Recuadro 29.1. Lecciones de políticas: La promoción del emprendimiento femenino en China, India e Indonesia (cont.)

el 29% de los propietarios de las MIPYME en la manufactura. Como en la India, las tradiciones y las costumbres pesan sobre las mujeres empresarias de Indonesia, en particular en las zonas rurales y entre algunos grupos étnicos. La situación de las mujeres empresarias parece haber progresado a un ritmo más rápido en China, donde el emprendimiento femenino floreció después de la creación del nuevo modelo económico en 1995. Los datos de la Asociación China de Mujeres Empresarias muestran que estas representan alrededor del 25% de todos los empresarios, tienen más alta educación que los hombres, son optimistas sobre su futuro, y cada vez son más propensas a buscar información comercial a través de Internet y llegar a los mercados internacionales.

India es el país con mayor número de iniciativas políticas dirigidas específicamente a las mujeres empresarias. Los programas prestarán especial atención para mejorar la inclusión financiera de las mujeres empresarias. Incluyen tasas de interés preferenciales y programas de créditos de garantía.

Políticas para formalizar las pequeñas y microempresas femeninas

El diseño de políticas efectivas de apoyo al emprendimiento femenino en los países en desarrollo requiere un conocimiento más profundo de los paisajes heterogéneos donde las mujeres actúan como emprendedoras. La distinción entre las empresas formales e informales es significativa para el diseño de políticas, porque los perfiles, las necesidades y las potencialidades de crecimiento son diferentes. Propietarios femeninos en el sector informal de los países en desarrollo tienen mucho más baja educación, comienzan por necesidad, y a menudo ganan muy poco en su negocio.

Varios países han tratado de atraer las empresas al sector formal, principalmente por la reducción de los costos de inscripción en el registro mercantil. Los programas destinados a facilitar la inscripción pueden tener un gran impacto para las mujeres, dado que la carga de cumplir con las normas gubernamentales pesa más sobre el rango inferior de la escala empresarial, donde las propietarias mujeres predominan (Ellis *et al.*, 2007). El programa SIMPLES en Brasil introdujo reglamentos simplificados para las microempresas y pequeñas empresas, con el objetivo de aumentar las tasas de inscripción. Esto condujo a un aumento significativo de la inscripción, que a su vez ha generado niveles de ingresos, empleo y beneficios mucho más altos para las empresas recién inscritas (Maloney *et al.*, 2011). Brasil ha introducido un nuevo sistema, el “Programa

Microempreendedor Individual” (MEI), para facilitar aún más la inclusión de empresas en el registro mercantil (Recuadro 29.2). México también ha introducido un programa denominado “Sistema de Apertura Rápida de Empresas” (SARE). Se introdujo un punto de acceso “ventanilla única” para reducir el número de procedimientos necesarios para inscribir una empresa (OCDE, 2009b).

Recuadro 29.2. Alentar a los microempresarios a salir del sector informal: El programa MEI en Brasil

El *Programa Microempreendedor Individual* (MEI), es una iniciativa que se introdujo en julio de 2009 y está diseñada para reducir la informalidad entre los empresarios de bajos ingresos mediante la inscripción de sus empresas en el registro mercantil. La inscripción es gratis y se puede hacer a través de un portal en línea (www.portaldoempreendedor.gov.br). Los microempresarios que se inscriban en el Registro Nacional de Personas Jurídicas tienen derecho a una serie de beneficios:

- Se les concede derechos de participar en los programas de seguridad social (prestaciones de invalidez, pagos por maternidad y pensiones públicas sujetas al pago de contribuciones).
- Pueden facturar como empresa.
- Se les concede el acceso a líneas de crédito a bajo interés en bancos públicos como el Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal y Banco do Nordeste.
- Pueden participar en las licitaciones públicas y recibir servicios de apoyo empresarial.

En 2012, el costo de la inscripción incluía el pago mensual de impuestos estatales/sociales de BRL 6, más BRL 31 de cotizaciones sociales (en total, unos USD 20). La posibilidad de inscribirse está condicionada a que los ingresos anuales de la empresa sean inferiores a BRL 60.000 (alrededor de USD 33.000), pero superiores a un salario mínimo mensual de BRL 622 (USD 340).

MEI ha atraído a un gran número de microempresarios. En 2011, un año después de su lanzamiento, un total de 1,9 millones de microempresarios formalizaron sus actividades a través del portal en línea de MEI. Alrededor del 46% de los empresarios recién formalizados son mujeres. Para animar a la gente a registrarse, el SEBRAE (Servicio Brasileño de Apoyo para las Pequeñas y Microempresas) tiene campañas informativas y ofrece programas de capacitación, a menudo dirigidos a las mujeres. Las mujeres empresarias que se inscribieron a través de SEBRAE informan que han experimentado mejoras en sus operaciones comerciales, costes de crédito y seguridad laboral. Uno de los riesgos del programa es que podría crear incentivos a registrar ingresos que son menores que sus ingresos reales (con el fin de beneficiarse del estado especial MEI) y reducir el atractivo de otras formas jurídicas para empresas (sociedades de responsabilidad limitada y sociedades corporativas) que son generalmente más propicias para el crecimiento empresarial.

Sin embargo, la reducción de los costos de inscripción sin mejorar significativamente el ambiente de negocios es poco probable que convierta a millones de microempresas informales en pequeñas y medianas empresas competitivas en el sector formal. Son necesarias medidas complementarias para permitir un mayor crecimiento en las empresas de propiedad femenina. Un mayor crecimiento de los ingresos, a su vez, conduce a una formalización más rápida. También hay necesidad de que las ventajas competitivas de inscripción sean más visibles, en particular mediante la mejora de la capacidad del sector financiero privado y de los sistemas públicos de apoyo a las empresas para llegar a las empresas muy pequeñas, donde la informalidad es mayor.

Mientras aumentan los incentivos para inscribir las empresas, los responsables de formular políticas también deben apoyar a las mujeres que no contemplan salirse de la informalidad porque no quieren cambiar la forma en que operan sus negocios. Estas mujeres pueden beneficiarse de unirse a asociaciones dirigidas por sus integrantes (*member-based*) y de ser representadas en organizaciones políticas y económicas (Capítulo 20). Las redes internacionales de las políticas y de la investigación, tales como *Mujeres en Empleo Informal: Globalizando* y *Organizando* (WIEGO), pueden conducir a cambios en las políticas de documentar el papel de las empresarias informales como agentes de reducción de la pobreza.

Con el fin de quitar cualquier obstáculo al espíritu emprendedor femenino, es necesario un paquete global de políticas que aborden tanto los déficit de capital humano que la mayoría de microempresarias enfrentan (educación, experiencia en gestión, y experiencia empresarial en el sector formal), como las restricciones externas (alto costo de capital, volatilidad de los precios de insumos, falta de las redes de negocios) que limitan la inversión y la diversificación que pueden sacarlas de las tradicionales actividades de pequeña escala y bajo lucro. Es probable que los avances en las habilidades y la inclusión financiera de las microempresarias informales tengan un impacto considerable sobre la pobreza. Sin embargo, el mayor potencial de crecimiento se encuentra en aquellas mujeres que se convierten en empresarias, no para sobrevivir, sino para perseguir sus aspiraciones. El apoyo a las organizaciones e instituciones establecidas por y para las mujeres empresarias, como la *Red de Empresarias Sudafricanas* (SAWEN), puede permitir a las mujeres ampliar su negocio y encontrar el asesoramiento que necesitan para competir fuera de su área local y en industrias dominadas por hombres.

Mensajes clave de política

- Deben ponerse en marcha programas diversificados para satisfacer las necesidades de los diferentes tipos de mujeres empresarias; por ejemplo, las microempresarias informales y las pequeñas industrias del sector formal.
- Reducir las cargas administrativas del registro mercantil que tienden a complicar más a las empresarias, quienes tienen que lidiar con limitaciones de tiempo y recursos. Hacer que los beneficios de ser empresario registrado sean más visibles y sustanciales.

ANEXO IV.A1

Aspectos metodológicos y resultados adicionales para los Capítulos 22 y 24

Los datos y la comparabilidad

Datos sobre el autoempleo (Gráfico 22.1)

El Gráfico 22.1 se basa en los datos sobre el autoempleo por género extraídos de la fuerza de trabajo y las encuestas de hogares de los países OCDE y no OCDE. Las extracciones de datos originales eran necesarias ya que los conjuntos de datos disponibles (por ejemplo, las estadísticas de la fuerza laboral publicadas por la OCDE y la OIT) no proporcionan información clara sobre los trabajadores autónomos con y sin empleados. Esta desagregación es muy relevante, ya que las diferencias de género son generalmente más marcadas para el grupo de propietarios de empresas con empleados asalariados (trabajadores autónomos con empleados o “empleadores”). Se incluyen los empleadores de ambos sexos, tanto incorporados como no incorporados, en la Gráfico 22.1, cuando la información esté disponible. El tema principal de comparabilidad se refiere a la clasificación de los “autoempleados incorporados”. Mientras que en las estadísticas oficiales de la mayoría de los países de la OCDE sobre trabajadores autónomos quienes incorporan sus negocios son identificados como trabajadores autónomos, algunos países los consideran empleados. Para mejorar la comparabilidad internacional se estimó el número de empleadores incorporados y trabajadores autónomos en los Estados Unidos. La estimación utilizó la información sobre el porcentaje de trabajadores autónomos de ambos sexos con empleados que estaba disponible para 1995, 1997, 1999, 2001 y 2005 en las Contingent and Alternative Work Arrangements Surveys. Para los años perdidos entre 1996 y 2004, se obtuvo el porcentaje mediante interpolación lineal. Para los años 2006 a 2011, se utilizó el porcentaje correspondiente a 2005.

Datos del EIP sobre empresas de propietario único, por género (Gráfico 22.2, 22.3, 22.4, 24.1 and 24.2)

Los Gráficos 22.2, 22.3, 22.4, 24.1 y 24.2 están basadas en una nueva recopilación de datos gestionada por el OCDE-Eurostat Programa de Indicadores de

Emprendimiento (EIP). Las oficinas estadísticas nacionales desarrollaron sus estadísticas según las definiciones del EIP, principalmente mediante la vinculación de los registros mercantiles a los registros de población u otros datos administrativos. Para México, los datos en el Gráfico 22.2 se derivaron de los Censos Económicos de 2009. Para Japón, la cifra se refiere al número de hombres y mujeres propietarios únicos con y sin empleados; y no a la cantidad de empresas de propietario único con propietarios mujeres u hombres. Así es que los datos japoneses no son plenamente comparables con otros países, dado que un propietario único puede ser dueño de más de una empresa y pueden existir diferencias en términos de si un género es más propenso a poseer más de una empresa que el otro. Con la excepción de Japón en el Gráfico 22.2, y de Polonia y Francia en el Gráfico 22.4, 24.1 y 24.2, los datos se refieren a “empresas de empleadores”, definidas como empresas con al menos un trabajador remunerado. Los datos de Francia, Polonia y Suiza se obtuvieron a partir de encuestas representativas de las nuevas empresas. Están tabulados por género del propietario fundador (único) de la empresa, y no por el género del propietario único.

Datos ORBIS sobre empresas de mujeres, hombres y de género mixto (Gráfico 24.3)

El Gráfico 24.3 se basa en el conjunto de datos OCDE ORBIS, que incluye información financiera y estructural sobre millones de empresas de todo el mundo. El conjunto de datos se produce por la OCDE sobre la base de los datos proporcionados por Bureau Van Dijk Publishing. Para los países incluidos en la tabla, el conjunto de datos ORBIS ofrece información sobre los nombres de las personas o sociedades que poseen acciones de la sociedad. Por razones analíticas, la muestra se restringe a aquellas empresas en las que los individuos poseen al menos el 50% de las acciones de una compañía. Las empresas se definen como propiedad de mujeres (o de hombres) si una o más mujeres (u hombres) poseen más del 50% de las acciones. Se clasifican como empresas de propiedad mixta si las proporciones de mujeres y hombres son iguales (por ejemplo, empresas pertenecientes a parejas), y si ni los hombres ni las mujeres por sí solos/solas representan más del 50% de las acciones (por ejemplo, una empresa con 30% propiedad de mujeres, 40% de hombres y 30% de una persona jurídica no física). Con el fin de asignar un género a los diferentes propietarios, se desarrolló un algoritmo para identificar a los hombres y las mujeres sobre la base de su nombre de pila. El algoritmo analiza los primeros nombres de

los propietarios en la base de datos ORBIS por medio de una base de datos de 173.000 solo primeros nombres de hombres y mujeres por país recopilados por la OCDE y que expande la utilizada en Frietsch *et al.* (2009). En cada país, al menos el 96% de los nombres de los propietarios se identifican como masculino o femenino. El problema principal de la comparabilidad lo representa el hecho de que la cobertura de ORBIS sobre las empresas es todavía irregular en los distintos países. Las grandes empresas son generalmente sobrerrepresentadas.

Resultados adicionales

Diferencias de género en la proporción de mujeres empleadas que son trabajadoras autónomas o empleadoras (datos del autoempleo)

Como se indicó en el Capítulo 22, las trabajadoras autónomas son menos propensas que los trabajadores autónomos a contratar empleados. El Gráfico IV.A1.1 (paneles A y B) ilustra la importancia de considerar el tipo de trabajo autónomo en que se encuentran las mujeres y los hombres. Muestra que las diferencias de género son mucho más marcadas cuando se enfoca en los trabajadores autónomos con empleados (“empleadores”). En Chile, México y Sudáfrica, el porcentaje de gente con empleo por honorarios es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, las mujeres son significativamente menos propensas a trabajar como empleadoras en esos tres países.

Diferencias de género en las probabilidades de considerar el autoempleo como una opción viable (datos del autoempleo)

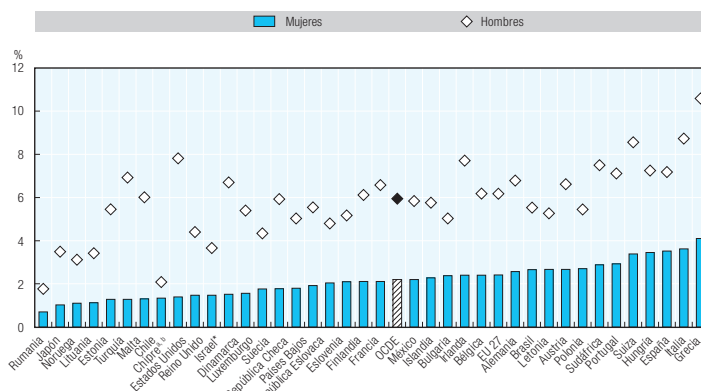
El Capítulo 22 señala que las mujeres desempleadas, en comparación con los hombres, tienen menos probabilidades de considerar que el autoempleo sea una opción viable. El Gráfico IV.A1.2 demuestra que esto es cierto para todos los países europeos, a excepción de Luxemburgo.

Características de las empresas individuales femeninas y masculinas (datos del EIP)

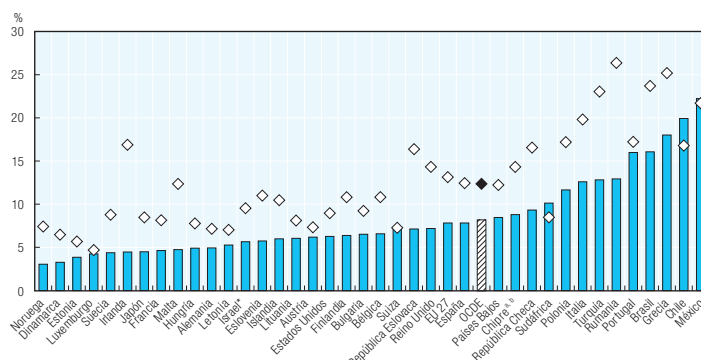
Las empresas de propietario único que pertenecen a mujeres son significativamente más pequeñas que las de los hombres. El Gráfico IV.A1.3 muestra la proporción de empresas femeninas y masculinas en tres categorías agrupadas por cantidad de empleados (1-4, 5-9, 10 o más). En la mayoría de los países, las empresas que pertenecen a mujeres están sobrerrepresentadas en la categoría más baja.

Gráfico IV.A1.1. Las brechas de género en el autoempleo son mucho más marcadas entre los trabajadores autónomos con empleados

Panel A. Proporción de empleadores en la fuerza laboral, por género, 2010



Panel B. Proporción de trabajadores autónomos en la fuerza laboral, por género, 2010



Nota: En el panel A, los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la participación de mujeres empleadoras. En el panel B, los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la participación de las trabajadoras autónomas.

1)Nota elaborada por Turquía: La información contenida en este documento en relación con “Chipre” se refiere a la parte sur de la isla. No existe una única autoridad que represente tanto a la población turco-chipriota como greco-chipriota de la isla. Turquía reconoce la República Turca del Norte de Chipre. Hasta que en el contexto de Naciones Unidas se llegue a una solución duradera y justa, Turquía se reserva su posición respecto de la cuestión “Chipre”.

2)Nota elaborada por todos los países miembros de la Unión Europea integrados en la OCDE y por la Comisión Europea: “La República de Chipre está reconocida por todos los miembros de Naciones Unidas con la excepción de Turquía. La información contenida en este documento está referida al área bajo control efectivo del Gobierno de la República de Chipre”.

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

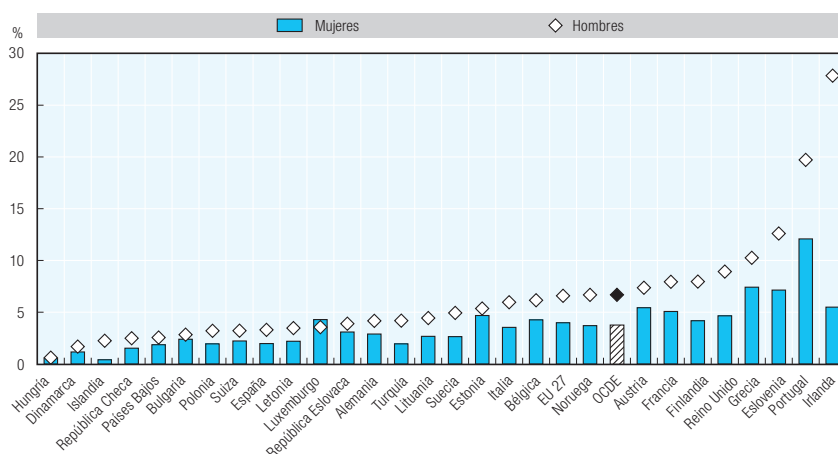
Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basadas en datos sobre hogares y en la Encuesta de la Fuerza Laboral.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677210>

Las mujeres tienden a crear sus empresas en sectores diferentes a los hombres. La proporción de empresas de propiedad femenina es relativamente mayor en el comercio mayorista y minorista, el transporte y el alojamiento, mientras que es relativamente más baja en la industria manufacturera (Gráfico IV.A1.4).

Gráfico IV.A1.2. Las mujeres desempleadas son mucho menos propensas que los hombres a considerar el autoempleo

Porcentaje de mujeres y hombres desempleados que están buscando activamente un empleo por cuenta propia, 2010^a



Note: Countries are arranged from left to right in ascending order of the percentage of unemployed men searching for a self-employment occupation.

a) Unemployed women and men actively searching for a job are asked if they are searching for a job as wage-employed or as self-employed.

Source: OECD Secretariat estimates based on Eurostat European Labour Force Survey data.

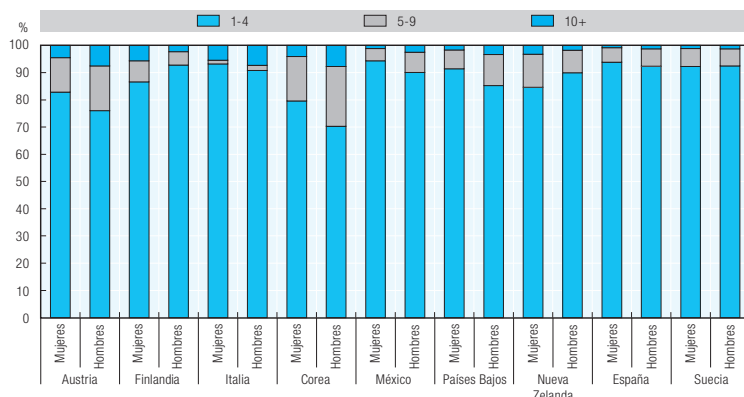
Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente del porcentaje de hombres desempleados en busca de autoempleo.

a) Se les preguntó a mujeres y hombres desempleados que buscaban activamente un empleo si estaban buscando un empleo como trabajadores asalariados o como trabajadores autónomos.

Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basadas en datos de Eurostat European Labour Force Survey.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677229>

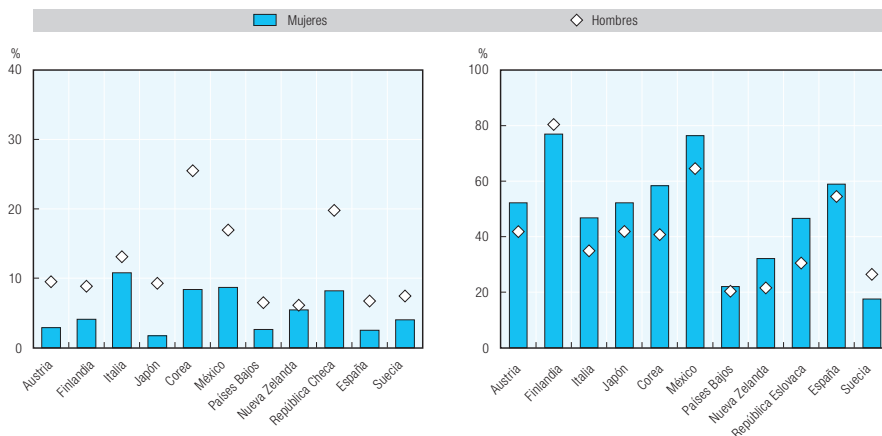
Gráfico IV.A1.3. Las empresas administradas por mujeres son significativamente más pequeñas que las administradas por hombres
Distribución del tamaño de empresas propietario único de los hombres y de las mujeres, 2009



Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basadas en las estadísticas elaboradas por institutos nacionales de estadística. Exclusivamente empresas empleadoras.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932677248>

Gráfico IV.A1.4. Las mujeres son mucho menos propensas que los hombres a dirigir empresas en el sector manufacturero
Distribución de mujeres y hombres que son propietarios de empresas propietario único, por clase de industria, 2009



Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basadas en las estadísticas elaboradas por institutos nacionales de estadística. Son exclusivamente empresas empleadoras, con la excepción de Japón.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932677267>

Las diferencias en el rendimiento de empresas propiedad de mujeres y de hombres (datos ORBIS)

Las empresas femeninas en el conjunto de datos ORBIS rinden menos que las de los hombres, de acuerdo con varias medidas de desempeño empresarial. La Tabla IV.A1.1 ofrece evidencia de la magnitud de las brechas de desempeño en 21 economías de la OCDE, con los datos disponibles. La columna 1 presenta los resultados de una regresión lineal del logaritmo natural del valor añadido por empleado (una proxy de productividad comúnmente utilizada) en una variable dicotómica que indica propiedad femenina y efectos fijos por país. Se muestra un déficit de productividad en empresas dirigidas por mujeres de alrededor de 11%. Con el fin de comprender si esta diferencia de productividad se debe al hecho de que las mujeres seleccionan diferentes tipos de industrias que los hombres, la Columna 2 incluye las siguientes variables de control adicionales:

- El logaritmo natural del valor de los activos fijos por trabajador, Ln (Capital / Empleados), una medida de la intensidad de capital de una actividad comercial.
- El logaritmo natural del número de empleados, Ln (Empleados), una medida del tamaño de la empresa.
- Una variable dicotómica que indica si una empresa se creó durante los cinco años previos (“Reciente”).
- Efectos por industria, a nivel de una cifra (un dígito) (códigos de NACE Rev. 2).

La brecha de productividad disminuye significativamente –al 4,8%– cuando estas características empresariales son incluidas. El resultado muestra que el menor nivel de productividad en las empresas de mujeres se debe, en gran parte, al hecho de que son más pequeñas, cuentan con menos intensidad de capital, y están en sectores que se caracterizan por un promedio menor de productividad. Las empresas de mujeres tienden a lograr menos ganancias (alrededor del 4% menos), incluso cuando se hace abstracción de los factores tamaño, intensidad de capital, edad y sector de actividad (columna 3). Las empresas de mujeres incluidas en ORBIS fueron ligeramente menos propensas (1,2% menos) a experimentar un aumento en el número de sus empleados entre 2005 y 2009 (columna 4).

Tabla IV.A1.1. Las empresas de mujeres se rezagan en promedios de productividad, ganancias y creación de empleos nuevos
Productividad laboral (2009), beneficios (2009) y cambio en el número de empleados (2005-09), estimados por género

Variables	Ln (Valor agregado por empleado)	Ln (Valor agregado por empleado)	Ln (Ganancias)	Ln (Creación de trabajos nuevos)
	(1)	(2)	(3)	(4)
	OLS	OLS	OLS	OLS
Propiedad de mujer	-0,114*** (0,01)	-0,048*** (0,00)	-0,039*** (0,01)	-0,012*** (0,00)
Ln (Capital/empleados)		0,434*** (0,00)	0,699*** (0,00)	-0,013*** (0,00)
Ln (Empleados)		0,050*** (0,00)	0,764*** (0,00)	0,127*** (0,00)
Reciente		0,042*** (0,01)	0,106*** (0,01)	0,217*** (0,01)
Efectos fijos por industria	No	Si	Si	Si
Efectos fijos por país	Si	Si	Si	Si
Constante	4,114*** (0,04)	1,957*** (0,17)	-0,283 (0,42)	0,333*** (0,11)
Observaciones	231 820	247 350	224 930	152 985
R ²	0,3	0,57	0,521	0,162

Nota: Errores estándar robustos entre paréntesis. ***: $P < 0,01$; **: $p < 0,05$; *: $p < 0,1$.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en datos OCDE-ORBIS para 21 países. Se definen las empresas como propiedad de mujeres (de hombres) si una o más mujeres (hombres) son propietarias (os) de más del 50% de las acciones.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677723>

La Tabla IV.A1.2 explora qué características, a nivel de empresa, son más importantes para explicar las diferencias de medias en los indicadores de desempeño entre las empresas de mujeres y las de hombres. Se utiliza una descomposición de Blinder-Oaxaca basada en los modelos de regresión en las columnas 2 a 4 de la Tabla IV.A1.1. La descomposición divide la diferencia de rendimiento entre los dos grupos de empresas femeninas y masculinas en dos partes: una parte que puede explicar las diferencias de grupo en características de la empresa, y una parte residual para la que no hay explicación. Esta parte “sin explicación” subsume los efectos de las diferencias de grupo mediante predictores no observados, tales como la capacidad u otras características personales de los empresarios de ambos sexos.

Tabla IV.A1.2. Descomposiciones Blinder-Oaxaca de la brecha de productividad por género

Porcentajes

	Ln (Valor agregado por empleado)	Ln (Ganancias)	Ln (Creación de trabajos)
Contribuciones a la brecha de productividad por género en:			
Tamaño de empresa (Ln empleados)	9,8	52,3	87,0
Capital Ln (Capital/empleados)	38,3	28,1	-8,0
Sector de actividad (CIIU 1 dígito efectos fijos por industria)	22,8	2,6	-32,0
Porcentaje de la brecha de productividad explicado por características de la empresa:	51,2	91,9	78,0

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en datos OCDE-ORBIS para 21 países. Se definen las empresas como propiedad de mujeres (de hombres) si una o más mujeres (hombres) son propietarias (os) de más del 50% de las acciones.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677742>

Los valores de la tabla indican la contribución relativa del tamaño de la empresa, la intensidad de capital y el sector de actividad a una explicación de las brechas de productividad, ganancias y empleo.

Como se indica en el Capítulo 24, el factor más decisivo en la brecha de productividad entre los géneros es la menor intensidad de capital que se encuentra en las empresas de mujeres –este factor representa el 38% de la brecha–. El tamaño promedio menor de empresas femeninas explica gran parte de la diferencia de género en las ganancias y en el crecimiento del empleo. Si las empresas de mujeres tuvieran, en promedio, las mismas características (tamaño, intensidad de capital, distribución por sector, edad) que las empresas de hombres, entonces la brecha de productividad se reduciría en un 51%, la brecha de ganancias en un 92%, y su brecha de crecimiento de empleo en un 78%.

ANEXO IV.A2

Aspectos metodológicos y resultados adicionales de los Capítulos 23 y 25

Temas de datos y comparabilidad

Datos Eurostat de la Encuesta Factores de Éxito Comercial (Figura 23,1)

La Encuesta Factores de Éxito Comercial (Factor of Business Success Survey, FOBS) fue coordinada por Eurostat e implementada por 15 países de Europa en 2005-06. FOBS recopiló información para el año 2005 sobre las empresas que se fundaron en 2002 y sobre las características de sus fundadores. El propósito de la encuesta era arrojar luz sobre los factores que favorecen o dificultan el éxito de las empresas nuevas. Se llevó a cabo como una encuesta a realizar una sola vez, en el marco de la recopilación de datos sobre demografía empresarial, utilizando muestras de las empresas en los registros comerciales, estratificadas por tipo de actividad y número de empleados. Los datos FOBS también se utilizan en Capítulos 26 y 28.

Los datos sobre los ingresos de los trabajadores autónomos mujeres y hombres (Gráficos 25.1, 25.2, 25.3 y 25.4)

Las estimaciones de las brechas de ingreso de las mujeres en el autoempleo se basan en tres conjuntos de datos diferentes:

- Estadísticas Comunitarias sobre la Renta y las Condiciones de Vida (EU-SILC), versión 2008.
- Encuesta de Ingresos y Participación en los Programas (SIPP) de 2008 en EE.UU.
- Encuesta sobre la Dinámica de los Hogares, Ingresos, del Trabajo en Australia (HILDA), versión 2008.

Las estimaciones se basan en las ganancias bruto en efectivo (antes de pagar impuestos) o las pérdidas causadas por el autoempleo, y se restringen a personas cuya principal fuente de ingresos es el autoempleo. Los ingresos del autoempleo son uno de los elementos más problemáticos en términos de definir y medir con precisión los ingresos del hogar. El programa EU-SILC pro-

porcionó manuales detallados a los institutos de estadística sobre los criterios que deben seguirse para el cálculo de los ingresos de autoempleo. Sin embargo, todavía hay obstáculos metodológicos que dificultan la comparabilidad de las estadísticas entre países y períodos. De hecho, los trabajadores autónomos tienen a menudo prácticas contables que complican el proceso por el que ellos proporcionan respuestas precisas a las preguntas de la encuesta. Además, su marco financiero y contable no se relaciona bien con el marco que los estadísticos utilizan para elaborar las cuentas nacionales o los análisis de ingresos familiares (Eurostat, 2011).

Cabe señalar que es probable que la comparación de ingresos entre el autoempleo y el empleo asalariado (Gráfico 25,4) esté afectada por la forma en que se miden los ingresos del autoempleo. Las brechas entre los ingresos del autoempleo y el empleo asalariado serían más pequeñas si la medida de los ingresos del autoempleo incluyera el capital invertido en la empresa.

Resultados adicionales

La Tabla IV.A2.1 presenta los resultados del análisis de las variables determinantes de los empresarios de ambos sexos descritas en el Capítulo 25. El análisis se basa en regresiones mincerianas en dos muestras separadas de trabajadores autónomos de ambos sexos.

La primera columna muestra los resultados para los datos agrupados de 24 países europeos. Esto demuestra que el número de horas dedicadas a trabajar en el negocio es un predictor muy importante de ingresos, para los empresarios tanto hombres como mujeres. La rentabilidad de experiencia potencial, medida como Edad - Años de estudios terminados - 5 es significativa y no lineal: los ingresos aumentan con la experiencia, pero a una tasa descendente, tanto para hombres como para mujeres. La presencia de niños menores de 18 años en el hogar y la propiedad de la vivienda no están significativamente relacionadas con los ingresos de las trabajadoras autónomas. Curiosamente, en Europa las trabajadoras autónomas con educación superior tienden a ganar relativamente menos que las mujeres menos educadas. Las condiciones de salud que limitan la habilidad para trabajar se asocian significativamente con menores ingresos, tanto para los hombres como para las mujeres. La diferencia más relevante entre los resultados para los Estados Unidos y para Europa se refieren a la rentabilidad de la educación. En los Estados Unidos, los propietarios mejor educados tienden a ganar relativamente más, un efecto que es aún más

pronunciado entre las mujeres. Por otra parte, las horas trabajadas en el negocio producen rendimientos relativamente más altos para las mujeres que para los hombres en los Estados Unidos (diferencia significativa al nivel del 10%).

Tabla IV.A2.1. Factores determinantes de los ingresos de los propietarios de ambos géneros

Variables	Ln (ingresos) en Europa (1)		Ln (ingresos) en EE.UU. (2)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Horas trabajadas por mes	0,006*** (0,00)	0,006*** (0,00)	0,003*** (0,00)	0,004*** (0,00)
Experiencia	0,066*** (0,00)	0,051*** (0,01)	0,015** (0,01)	0,066*** (0,01)
Experiencia al cuadrado	-0,001*** (0,00)	-0,001*** (0,00)	-0,0001** (0,00)	-0,001*** (0,00)
Hijos menores de 18 años	0,043*** (0,01)	-0,013 (0,02)	0,308** (0,14)	0,188** (0,09)
Nacido en el país	-0,106** (0,05)	-0,044 (0,07)	0,246*** (0,08)	-0,074 (0,07)
Casado	0,115*** (0,03)	0,049 (0,04)	0,077 (0,06)	-0,037 (0,07)
Propietario de su hogar	0,082*** (0,03)	0,058 (0,04)	0,112* (0,06)	0,124 (0,08)
Con educación secundaria	-0,478*** (0,17)	-0,23 (0,18)	-0,229*** (0,08)	0,496*** (0,15)
Con educación terciaria	-0,112 (0,08)	-0,188** (0,09)	0,311*** (0,09)	0,990*** (0,15)
Salud que limita la capacidad laboral	-0,248*** (0,03)	-0,230*** (0,05)		
Constante	7,029*** (0,11)	7,129*** (0,16)	8,150*** (0,19)	6,363*** (0,23)
Efectos fijos por país	Si	Si		
Observaciones	22807	12113	4060	2164
R ²	0,310	0,371	0,076	0,109

Nota: Errores estándar robustos entre paréntesis ***: $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$.

Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basadas en EU-SILC 2008, para los países europeos, y Survey of Income and Program Participation 2008, para Estados Unidos.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677761>

ANEXO IV.A3

Aspectos metodológicos y resultados adicionales del Capítulo 26

Temas de datos y comparabilidad

Encuesta sobre el acceso a financiación de las PYMEs (Recuadro 26.1)

Cuadro 26.1 en el Capítulo 26 se basa en los datos de la “Encuesta sobre el acceso a la financiación de las PYMEs”, administrada conjuntamente por el Banco Central Europeo y la Comisión Europea. El objetivo de la encuesta es proporcionar información comparable, oportuna y frecuente sobre las condiciones de acceso a crédito en la Unión Europea. La encuesta proporciona datos sobre las condiciones de financiamiento que enfrentan las PYMEs en comparación con las de las grandes empresas. La primera ola de la encuesta se llevó a cabo en junio y julio de 2009, y las olas posteriores se llevaron a cabo cada seis meses. Para la primera ola (primer semestre de 2009), fue posible identificar a las empresas pertenecientes a mujeres u hombres sobre la base de dos preguntas: “¿Tiene la empresa un dueño único?” y “¿Es el dueño único hombre o mujer?” Para las otras olas, las empresas pudieron clasificarse como propiedad de mujeres o de hombres sobre la base de la pregunta “¿Cuál es el género del propietario / director / CEO de su empresa?”.

Resultados adicionales

La Tabla IV.A3.1 presenta estadísticas basadas en la primera ola de la “Encuesta sobre el Acceso a la Financiación de las PYMEs”, que se analizan en el Capítulo 26. Las empresas de mujeres son significativamente menos propensas a pedir préstamos de instituciones financieras. En el primer semestre de 2009, las diferencias promedio entre empresas femeninas y masculinas no fueron estadísticamente significativas al nivel de confianza del 10% para otros tres indicadores de acceso al crédito (“El financiamiento es el problema fundamental”, “Rechazo de la solicitud de préstamo”, y “No se postuló a préstamo por temor a rechazo”). Las empresas de única propietaria mujer, sin embargo, fueron significativamente más pequeñas que las de único propietario hombre en

la encuesta. El tamaño relativamente pequeño de empresas femeninas puede explicar algunas de las diferencias en las solicitudes de préstamos.

Tabla IV.A3.1. Diferencias en el uso y acceso a financiamiento de empresas que pertenecen a propietarios de ambos sexos, 2009 (16 países europeos)

	Propietario masculino	Propietario femenino	Diferencia entre las medias
Sin préstamos en los últimos dos años	0,2 (0,4)	0,27 (0,44)	-0,06*
El financiamiento es el problema más urgente	0,06 (0,25)	0,08 (0,27)	-0,01
Solicitud de crédito rechazada	0,04 (0,2)	0,07 (0,25)	-0,03
No piden crédito por temor al rechazo	0,09 (0,28)	0,1 (0,3)	-0,02
Menos de 10 empleados	0,55 (0,5)	0,74 (0,44)	-0,19**

Nota: Desviaciones estándar entre paréntesis. **: Significativo al nivel del 5%, *: significativo al nivel del 1%.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en datos de ECB-EU Survey on the Access to Finance of SMEs, primera ola.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677780>

ANEXO IV.A4

Aspectos metodológicos y resultados adicionales de los Capítulos 27 y 29

Temas de datos y comparabilidad

Base de Datos de Inclusión Financiera en el Mundo (Gráfico 27.1)

Los datos sobre el porcentaje de mujeres y hombres con una cuenta en una institución financiera formal (Gráfico 27.1) se obtienen a partir de la Base de Datos de Inclusión Financiera en el Mundo (Global Findex). La base de datos Global Findex es un proyecto gestionado por el Banco Mundial y financiado por la Fundación Bill y Melinda Gates para medir el número de personas en 148 países –incluyendo las economías de altos ingresos y las economías en desarrollo– que ahorran, piden crédito, hacen pagos y gestionan riesgo. La encuesta se llevó a cabo en 2011 por Gallup Inc. como parte de su Encuesta Mundial de Gallup, y abarcó más de 150.000 personas. La población objetivo fue la población civil de 15 años de edad y mayor. Las entrevistas se realizaron en persona en las economías donde la cobertura telefónica representaba menos del 80% de la población y telefónicamente en los países con mayor cobertura. Para obtener información detallada sobre la base de datos, ver Demirguc-Kunt y Klapper (2012).

Enterprise Surveys del Banco Mundial (Gráfico 27.2 y Capítulo 29)

Los indicadores seleccionados sobre el acceso y la utilización de crédito (Gráfico 27.2) se calculan utilizando las últimas encuestas sobre empresas registradas en países del África subsahariana, recogidas por las encuestas Enterprise Surveys (www.enterprisesurveys.org). La selección de países se limita a los 18 países de África Subsahariana cuyas encuestas incluyen información detallada sobre los propietarios de empresas por género. Las empresas se definen como de mujeres o de hombres si la mayoría de los propietarios son mujeres u hombres. Esta clasificación por género no es posible en otros países no africanos cubiertos por el proyecto de Enterprise Surveys, ya que la única información disponible es si alguno de los propietarios es una mujer (las em-

presas de mayoría femenina y las que son propiedad de una pareja no pueden ser distinguidas de esa manera). Los países incluidos en el Gráfico 27.2 son: Angola (2010), Benin (2009), Botswana (2010), Burkina Faso (2009), Camerún (2009), la República Centroafricana (2011), Chad (2009), la República Democrática del Congo (2010), Gabón (2009), Lesotho (2009), Liberia (2009), Madagascar (2009), Malawi (2009), Malí (2010), Mauricio (2009), Níger (2009), Sierra Leona (2009) y Togo (2009).

El Capítulo 29 presenta datos sobre obstáculos y ganancias percibidas a partir del registro de empresas informales en 10 países del África subsahariana. Los datos provienen de un subconjunto de las Encuestas de Empresas del Banco Mundial que se centra en empresas informales en zonas urbanas de países en desarrollo. Una vez más, la selección de los países se vio impulsada por la disponibilidad de datos que permiten una clara distinción entre las empresas propiedad de mujeres y las de hombres. Para las encuestas informales, las empresas de propiedad de mujeres (hombres) se definen como aquellas empresas cuyo “principal propietario” es una mujer (hombre). Las estimaciones se obtienen por la combinación de datos de las encuestas de los siguientes diez países: Angola (2010), Botswana (2010), Burkina Faso (2009), Camerún (2009), Cabo Verde (2009), Costa de Marfil (2009), la República Democrática del Congo (2010), Madagascar (2009), Malí (2010) y Mauricio (2009).

Encuestas sobre pequeñas y microempresas (Gráficos 23.2, 27.3, 29.1 y 29.2)

Los Gráficos 23.2, 27.3, 29.1 y 29.2 se basan en las encuestas de micro y pequeñas empresas descritas en la Tabla IV.A4.1. Para todas las estimaciones de los capítulos, las muestras se limitan a empresas con hasta 15 empleados. Las empresas se definen como masculinas o femeninas sobre la base del sexo de la persona que responde a la encuesta, quien es el principal propietario y / o la persona con la responsabilidad de más alto nivel en la gestión de la empresa.

Tabla IV.A4.1. Descripción del conjunto de datos utilizados en los Capítulos 27 y 29

País	Conjunto de datos
Brasil	La microencuesta Economía Informal Urbana fue realizada en 2003 por el Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). La encuesta fue representativa de las áreas urbanas de Brasil y estudió pequeñas empresas no agrícolas con un máximo de cinco empleados.
Egipto	El Conjunto de Datos para Micro y Pequeñas Empresas en Países MONA (Medio Oriente/Norte África) de 2003, fue hecho por el Foro de Investigaciones Económicas (ERF). Los datos fueron recogidos por un equipo nacional dirigido por su investigador principal, Dra. Alia El Mahdi, como parte del proyecto ERF "Promoción de la Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa en la región MONA (Promoting Competitiveness in Micro and Small Enterprises in the MENA region)". La encuesta proporcionó estimaciones en materia de pequeñas y microempresas con menos de 50 empleados a nivel nacional y de 8 provincias en las tres principales regiones administrativas (región metropolitana, el Bajo Egipto y el Alto Egipto).
Líbano	El Conjunto de Datos para Micro y Pequeñas Empresas en Países MONA del 2003, hecho por el Foro de Investigaciones Económicas (ERF). Los datos fueron recopilados como parte del proyecto EFR sobre "Promoción de la Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa en la región MONA". La encuesta fue representativa a nivel nacional y cubrió micro y pequeñas empresas no agrícolas con menos de 50 empleados.
México	La Encuesta Nacional de MicroNegocios [National Microempresa Survey (ENAMIN)] realizada en 2008 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). La encuesta fue representativa a nivel nacional y cubrió las pequeñas empresas en las zonas urbanas y rurales, con un máximo de 6 empleados (incluyendo el propietario) en los sectores de la industria extractiva, construcción, servicios y transporte, y con un máximo de 16 empleados para el sector de manufactura.
Marruecos	El Conjunto de Datos para Micro y Pequeñas Empresas en Países MONA (Medio Oriente/Norte África) de 2003, hecho por el Foro de Investigaciones Económicas (ERF). Los datos fueron recogidos por un equipo nacional dirigido por Dr. Bachir Hamdouch (investigador principal), como parte del proyecto EFR sobre "Promoción de la Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa en la región MONA". La encuesta tiene una muestra representativa a nivel nacional y cuenta con empresas urbanas y rurales, con un máximo de 50 empleados.
Sudáfrica	El SME FinScope Sudáfrica Survey 2010 coordinado por FinMark Trust y llevado a cabo a través de encuestas de TNS Research. El estudio encuestó una muestra representativa a nivel nacional y cubrió empresas urbanas y rurales, con un máximo de 200 empleados

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677799>

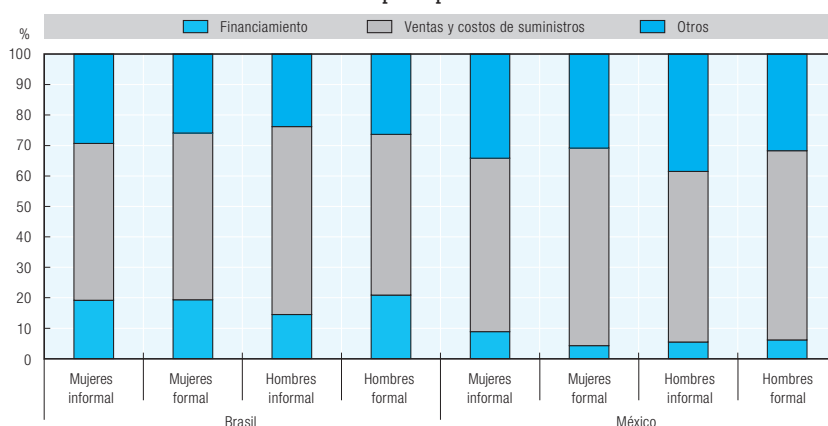
Resultados adicionales

En el cálculo de la cantidad de empleados para el Gráfico 29.1 del Capítulo 29, solo se cuentan los trabajadores pagados como empleados. Para el Gráfico 23.2, la diferente formulación de las preguntas de las distintas encuestas sobre la motivación principal para iniciar un negocio limita parcialmente la comparabilidad entre países. “Los empresarios por necesidad”, sin embargo, son relativamente fáciles de identificar en los diferentes conjuntos de datos, igual que los que contestaron que comenzaron su negocio porque ya que no tenían otra opción para obtener ingresos.

El Gráfico IV.A4.1 muestra que las ventas y los gastos de entradas son considerados tanto por hombres como por mujeres como la restricción comercial más importante.

Gráfico IV.A4.1. Los propietarios de empresas en Brasil y México consideran que el nivel de precios y ventas son su restricción comercial más importante

Distribución porcentual de los propietarios de microempresas según la restricción comercial principal



Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en los datos descritos en Tabla IV.A4.1

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932677286>

La Tabla IV.A4.2 proporciona estadísticas descriptivas sobre las características de las pequeñas empresas y sus dueños. Como se puede observar en el cuadro, no hay grandes diferencias en las edades de los propietarios hombres y mujeres de las empresas pequeñas. Las excepciones son el Líbano y Marruecos, donde los hombres son mayores. No hay un patrón claro en el logro educacio-

nal, siendo en promedio las mujeres quienes, en algunos países, tienen más educación (Brasil, Líbano, Marruecos) y menos en otros (México, Egipto). Con la excepción de Egipto, las propietarias dedican menos tiempo a la gestión de sus negocios que los hombres. A menudo ellas han estado gestionando su empresa durante un período de tiempo más corto y tienden a emplear a otras mujeres.

Las mujeres tienen un nivel significativamente más bajo de ventas y ventas por empleado, sobre todo en el sector informal (Tabla IV.A4.3). Por ejemplo, las empresas de mujeres en México que están en el sector informal venden un 63% menos que las de hombres, y casi un 45% menos en el sector formal. La evidencia sobre las diferencias porcentuales entre los sectores formales e informales muestra que tanto las mujeres como los hombres tienen menores ventas y productividad en el sector informal. En Brasil, México, Sudáfrica y Marruecos, las mujeres tienden a vender entre un 65% y un 77% menos en el sector informal que en el sector formal. Los datos para el Líbano no se incluyen en la tabla debido a problemas de tamaño de muestra.

Tabla IV.A4.2 Estadísticas de las encuestas sobre pequeñas y microempresas y sus propietarios utilizadas en el Capítulo 27

Países Características del Empresario	Brasil		Egipto		Libano	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Edad	40,59 (12,32)	41,13 (12,60)	40,4 (15,31)	40,35 (13,18)	37,66 (12,42)	41,88 (13,03)
Número de hijos	0,01 (0,15)	0,01 (0,16)	1,58 (1,56)	2,01 (1,56)	1,53 (1,40)	2,02 (1,56)
Participación de propietarios casados	-	-	0,44 (-0,5)	0,75 (-0,43)	0,54 (-0,5)	0,75 (-0,43)
Años de educación	7,63 (4,90)	6,35 (4,78)	6,35 (6,01)	8,75 (5,57)	11,14 (3,72)	9,99 (3,95)
Horas de trabajo por semana	37,16 (54,11)	48 (48,13)	60,79 (19,39)	60,85 (20,68)	66,2 (18,88)	70,67 (22,51)
Años de permanencia de la empresa	7,65 (8,93)	9,76 (9,28)	6,93 (8,22)	9,68 (9,87)	7,82 (7,94)	11,67 (10,75)
Características de la empresa						
Número de empleados	0,07 (0,40)	0,11 (0,50)	0,88 (1,29)	1,13 (1,41)	1,25 (2,06)	1,3 (1,93)
Proporción de mujeres empleadas	0,61 (0,44)	0,33 (0,42)	-	-	-	-
Proporción de empresas informales	0,94 (0,24)	0,9 (0,30)	0,32 (0,47)	0,22 (0,42)	0,44 (0,50)	0,51 (0,50)
Ventas por empleado (USD \$ 2000)	288,51 (380,93)	451,44 (508,01)	119,69 (125,56)	158,88 (184,26)	1131,49 (1458,77)	1009,1 (1326,52)
Activos (USD \$ 2000)	1268,63 (2817,43)	2513,73 (4058,89)	2657,51 (4634,09)	3393,71 (5071,40)	25041,89 (35113,59)	22915,28 (33265,34)

Tabla IV.A4.2 Estadísticas de las encuestas sobre pequeñas y microempresas y sus propietarios utilizadas en el
Capítulo 27 (cont.)

Países	México		Marruecos		Sudáfrica	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Características del Empresario						
Edad	44,48 (13,10)	45,02 (12,73)	34,6 (9,82)	38,61 (11,81)	42,39 (13,55)	40,93 (13,55)
Número de hijos	-	-	1,48 -1,16	1,93 -1,44	-	-
Participación de propietarios casados	-	-	0,45 (0,50)	0,64 (0,48)	0,54 (0,50)	0,63 (0,48)
Años de educación	8,42 -3,87	9,41 -3,69	8,53 -5,13	6,38 -4,73	9,25 -3,64	9,9 -3,37
Horas de trabajo por semana	36,40 (24,43)	45,67 (24,82)	60,65 (22,67)	68,84 (19,83)	59,46 (28,98)	63,75 (35,81)
Años de permanencia de la empresa	8,72 (10,17)	12,76 (11,38)	6,82 (26,32)	9,69 (10,36)	6,09 (7,31)	5,93 (7,14)
Características de la empresa						
Número de empleados	0,25 (0,81)	0,84 (1,65)	1,37 (1,73)	1,85 (2,23)	0,61 (1,60)	1,26 (2,35)
Proporción de mujeres empleadas	0,71 (0,40)	0,24 (0,36)	-	-	0,68 (0,40)	0,27 (0,37)
Proporción de empresas informales	0,71 (0,45)	0,62 (0,49)	0,52 (0,50)	0,43 (0,50)	0,84 (0,37)	0,74 (0,44)
Ventas por empleado (USD \$ 2000)	356,08 (516,97)	661,96 (763,67)	427,71 (496,10)	667,16 (805,41)	559,91 (763,67)	669,82 (991,60)
Activos (USD \$ 2000)	1537,24 (3915,37)	3961,71 (6267,17)	9916,68 (17901,52)	12919,97 (21026,31)	-	-

Nota: Medias muestrales y las desviaciones estándar están entre paréntesis.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en los datos descritos en Tabla IV.A4.1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677818>

Tabla IV.A4.3. Diferencias en ventas y ventas por empleado, por género y por estado de formalidad
Porcentajes

País	Ventas				Ventas por empleado			
	Diferencia por género del propietario (mujeres en relación a hombres)		Diferencia por estado de formalidad (informal en relación a formal)		Diferencia por género del propietario (mujeres en relación a hombres)		Diferencia por estado de formalidad (informal en relación a formal)	
	Dentro del		Entre propietarios		Dentro del sector		Entre propietarios	
	sector informal	sector formal	femeninos	masculinos	informal	formal	femeninos	masculinos
Brasil	-36,3	-11,1	-77,0	-67,8	-35,6	-17,0	-69,6	-60,8
Egipto	-40,2	-23,7	-46,9	-32,4	-24,5	-22,6	-23,1	-21,1
Marruecos	-52,0	-29,4	-74,1	-61,8	-44,9	-25,5	-57,1	-42,0
México	-63,0	-44,3	-65,0	-47,3	-51,6	-31,3	-52,2	-32,1
Sudáfrica	-30,3	-16,2	-67,5	-60,9	-14,4	-4,4	-33,8	-26,0

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en los datos descritos en Tabla IV.A4.1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677837>

ANEXO IV.A5

Aspectos metodológicos y resultados adicionales del Capítulo 28

Temas de datos y comparabilidad

Datos sobre nuevas empresas en los Estados Unidos y Alemania

El Capítulo 28 proporciona evidencia sobre diferencias de género en materia de inversión e innovación basadas en el análisis de dos conjuntos de datos panel para los Estados Unidos y Alemania: la Kauffman Firm Survey (KFS) para los Estados Unidos y el KfW-ZEW Start-up Panel para Alemania.

KFS es un gran estudio longitudinal de nuevos negocios en los Estados Unidos. El panel de empresas fue creado usando una muestra aleatoria, de la lista de Dun & Bradstreet's (D & B) Database de nuevas empresas que comenzaron en 2004. KFS utilizó un sobremuestreo de empresas "innovadores" basándose en la intensidad de empleos en investigación y desarrollo en los sectores principales de dichas empresas. KFS excluyó registros D & B de empresas que eran 100% filiales de empresas existentes, empresas heredadas de alguien más, y organizaciones sin fines de lucro. Se utilizan datos de la primera ola (2004) para identificar a los fundadores de las empresas y para construir las variables relacionadas con sus características (género, experiencia, etc.)

El estudio panel KfW / ZEW sobre la puesta en marcha es resultado de la base de datos Creditreform, la empresa de calificación de crédito más grande de Alemania. Se aplican tres criterios de estratificación con el fin de construir la muestra del panel de puesta en marcha: año en que la empresa se formó, su sector de actividad, y si ha sido o no promovida por el KfW Bankengruppe. Cada año, realizan un muestreo aleatorio de las empresas creadas en los tres años anteriores al año de la encuesta. Las estimaciones en el Capítulo 28 se basan en datos sacados del archivo de uso público de 2008, el primer año de la encuesta; y son el resultado del proyecto de investigación "El comportamiento innovador de las empresas dirigidas por mujeres jóvenes", presentado por Mario Piacentini en agosto de 2011 y aprobado por el Centro para la Investigación Económica Europea (ZEW) en septiembre de 2011.

Las empresas fundadas por hombres y mujeres se definen de una manera comparable entre los dos conjuntos de datos. Las empresas que se consideran fundadas por mujeres son las que han sido fundadas por una mujer o por un equipo fundador exclusivamente femenino. KFS define el equipo fundador como los diez principales propietarios de la empresa en el año en que fue creada. Las empresas que son fundadas o son propiedad de equipos mixtos están excluidas. Las variables relacionadas con las características del fundador/propietario se calculan por el promedio de los distintos miembros del equipo fundador.

Resultados adicionales

El Capítulo 28 revisa la importancia de la experiencia empresarial de los propietarios para explicar las diferencias de género en materia de innovación (inversión y resultados). La Tabla IV.A5.1 proporciona estadísticas detalladas por género para la muestra completa de nuevas empresas en las encuestas realizadas en los Estados Unidos y Alemania (“Todas”) y para la muestra de empresas en las que al menos un fundador/propietario tenía experiencia previa como empresario antes de la puesta en marcha (“Experiencia empresarial”).

Tabla IV.A5.1. Las empresas fundadas por mujeres con experiencia empresarial previa son más propensas a innovar e invertir en I + D
Porcentajes

	EE.UU.				Alemania			
	Todas		Experiencia como empresaria		Todas		Experiencia como empresaria	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Innovación de productos	20	22	24	25	32	40	38	46
	(0,40)*	(0,42)*	(0,43)	(0,44)	(0,47)**	(0,49)**	(0,49)**	(0,50)**
Innovación de procesos	15	18	17	21	21	28	28	36
	(0,36)*	(0,39)*	(0,38)	(0,41)	(0,41)**	(0,45)**	(0,45)**	(0,48)**
I + D	11	18	13	20	11	20	18	31
	(0,31)**	(0,38)**	(0,33)*	(0,40)*	(0,32)**	(0,40)**	(0,38)**	(0,46)**

Nota: Media muestrales para variables binaria (0/1) y la desviación estándar están entre paréntesis.
 **: La diferencia en las medias para empresas fundadas por hombre y por mujer es estadísticamente significativa al 5%, *: la diferencia en las medias es estadísticamente significativa al nivel de 10%.
 Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en Kauffman Firm Survey y KfW-ZEW Start-up Panel.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677856>

La Tabla IV.A5.2 examina si las diferencias de género en la innovación de productos y procesos, y en la probabilidad de gastar en Investigación y Desarrollo (I + D) siguen siendo estadísticamente significativas incluso cuando se controlan por otras diferencias entre las empresas de hombres y las de mujeres. Las variables adicionales son las siguientes:

- Si por lo menos un fundador/propietario tenía experiencia previa como propietario de un negocio antes de la puesta en marcha (“Experiencia empresarial”).
- El número promedio de años de experiencia en el sector en el que operan los fundadores de la empresa en el año de puesta en marcha (“Experiencia sectorial”).
- La proporción de fundadores que han terminado la educación terciaria (“Educación superior”).
- Si todos los fundadores nacieron en el país (“Nativos”).
- El número de empleados en el momento de puesta en marcha (“Empleados de inicio”).
- Si la empresa opera en una industria de alta tecnología (“Alta tecnología”).

Cuando se controlan por estas dos variables adicionales, las nuevas empresas en los Estados Unidos ya no muestran diferencias significativas de género en los resultados de innovación. Sin embargo, aún existen diferencias de género en cuanto a la probabilidad de invertir en I + D. Las empresas creadas por mujeres en Alemania revelan un menor número de resultados de innovación y menos gastos en materia de I + D. Estas disparidades de género siguen siendo significativas incluso cuando se controlan por otras diferencias entre empresas fundadas por hombres y por mujeres.

Tabla IV.A5.2. La brecha de innovación por género en los Estados Unidos desaparece cuando se controlan otras características de las empresas y de los fundadores

Coefficientes de los efectos marginales a partir de modelos probit

	EE.UU.			Alemania		
	Innovación de productos	Innovación de procesos	I + D	Innovación de productos	Innovación de procesos	I + D
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Fundadas por mujeres	0,002 (0,02)	-0,01 (0,02)	-0,040** (0,02)	-0,053** (0,02)	-0,048** (0,02)	-0,043*** (0,02)
Experiencia como empresaria	0,054*** (0,02)	0,054*** (0,02)	0,022 (0,02)	0,075*** (0,02)	0,092*** (0,02)	0,120*** (0,01)
Experiencia en el sector	-0,001 (0,00)	0,001 (0,00)	0,001 (0,00)	-0,037* (0,02)	-0,026 (0,02)	-0,016 (0,01)
Educación terciaria	0,042** (0,02)	-0,005 (0,02)	0,071*** (0,02)	0,078*** (0,02)	0,044*** (0,02)	0,125*** (0,01)
Nacido en el país	-0,050* (0,03)	-0,04 (0,03)	-0,052** (0,03)	-0,023 (0,03)	0,005 (0,03)	-0,029 (0,02)
Empresa empieza con empleados	0,006*** (0,00)	0,007*** (0,00)	0,001 (0,00)	0,020*** (0,01)	0,017*** (0,00)	0,008*** (0,00)
Alta tecnología	0,119*** (0,03)	0,068*** (0,03)	0,182*** (0,03)	0,079*** (0,02)	0,085*** (0,02)	0,123*** (0,01)
Pseudo R ²	0,024	0,02	0,059	0,03	0,02	0,1
Observaciones	2,381	2,376	2,336	3,426	3,449	4,819

Nota: Los errores estándar robustos entre paréntesis ***: p <0,01; ** p <0,05; * p <0,1.

Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basadas en Kauffman Firm Survey data (EEUU) y KfW Start-up Panel (Alemania).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677875>

La Tabla IV.A5.3 utiliza datos de la encuesta Kauffman (Kauffman Firm Survey, KFS) sobre empresas nuevas. Muestra que en los Estados Unidos (así como en los países europeos) las diferencias de género en los resultados de la innovación tienden a desaparecer cuando se consideran formas de innovación que requieren un uso menos intensivo de capital o investigación. Las únicas diferencias significativas entre empresas fundadas por hombres y por mujeres están relacionadas con los gastos en diseño, software y bases de datos.

Tabla IV.A5.3. Diferencias en el gasto en diferentes formas de innovación entre empresas nuevas fundadas por mujeres y por hombres en EE.UU.

	Fundadas por hombres	Fundadas por mujeres
Gastos en el diseño de nuevos productos y servicios	0,2 (0,40)*	0,17 (0,37)*
Gastos en software y bases de datos	0,26 (0,44)*	0,21 (0,40)*
Gastos en desarrollo de marca (publicidad y marketing)	0,31 (0,46)	0,29 (0,46)
Gastos de desarrollo organizacional	0,07 (0,25)	0,06 (0,24)
Gastos en formación de los empleados	0,2 (0,40)	0,2 (0,40)

Nota: Variables binarios (1/0) que son equivalentes a 1 si el gasto es positivo. Medias muestrales (*sample means*) para las empresas en que todos los propietarios eran hombres en la fecha de puesta en marcha (para la categoría Fundada por hombres) y en que todos los propietarios eran mujeres (Fundada por mujeres). Desviación estándar entre paréntesis.

Fuente: Las estimaciones del Secretariado de la OCDE están basadas en datos provenientes de Kauffman Firm Survey 2009.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932677894>

Bibliografía

- Acs, Z.J. and D.B. Audretsch (1990), "The Determinants of Small-Firm Growth in US Manufacturing", *Applied Economics*, Vol. 22, No. 2, pp. 143-153.
- Alesina, A.F., F. Lotti and P.E. Mistrulli (2008), "Do Women Pay More for Credit? Evidence from Italy", *NBER Working Paper*, No. 14202, National Bureau of Economic Research, Inc., Cambridge, United States.
- Banerjee, A. and E. Duflo (2004), "Do Firms Want to Borrow More? Testing Credit Constraints Using a Directed Lending Program", *CEPR Discussion Paper*, No. 4681, London.
- Bauer, K. (2011), "Training Women for Success: An Evaluation of Entrepreneurship Training Programs in Vermont, USA", *Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 14, pp. 1-24.
- Becker-Blease, J.R. and J.E. Sohl (2007), "Do Women-owned Businesses Have Equal Access to Angel Capital?", *Journal of Business Venturing*, Vol. 22, pp. 503-521.
- Brush, C.G., P.G. Greene, D.J. Kelley and Y. Litovsky (2011), *2010 Women's Report*, Global Entrepreneurship Monitor Executive Report, Babson College, United States.
- Cohoon, J., V. Wadhwa and L. Mitchell (2010), "The Anatomy of an Entrepreneur: Are Successful Women Entrepreneurs Different from Men?", *Ewing Marion Kauffman Foundation*, United States.
- Cole, R.A. and H. Mehran (2009), "Gender and the Availability of Credit to Privately Held Firms: Evidence from the Surveys of Small Business Finances", *Federal Reserve Bank of New York Staff Report*, No. 383, August.
- Coleman S. and A.M. Robb (2012), *A Rising Tide, Financing Strategies for Women-owned Firms*, Stanford University Press, Stanford, United States.
- Cook, L.D. and C. Kongcharoen (2010), "The Idea Gap in Pink and Black", *NBER Working Paper*, No. 16331, Cambridge, United States.
- Croson, R. and U. Gneezy (2009), "Gender Differences in Preferences", *Journal of Economic Literature*, Vol. 47, No. 2, pp. 448-474.
- De Ferranti, D. and A.J. Ody (2007), "Beyond Microfinance: Getting Capital to Small and Medium Enterprises to Fuel Faster Development", *Brookings Policy Brief Series*, No. 159, The Brookings Institution, Washington, DC.
- De Mel, S., D. McKenzie and C. Woodruff (2009a), "Are Women More Credit Constrained? Experimental Evidence on Gender and Microenterprise Returns", *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 1, No. 3, pp. 1-32.
- De Mel, S., D. McKenzie and C. Woodruff (2009b), "Innovative Firms or Innovative Owners? Determinants of Innovation in Micro, Small, and Medium Enterprises", *IZA Discussion Paper*, No. 3962, Bonn.
- Demirguc-Kunt, A. and L. Klapper (2012), "Measuring Financial Inclusion: The Global Findex Database", *World Bank Policy Research Paper*, No. 6025, Washington, DC.
- Ding, W., F. Murray and T.E. Stuart (2006), "Gender Differences in Patenting in the Academic Life Sciences", *Science*, Vol. 313, No. 5787, pp. 665-667.
- Dupas, P. and J. Robinson (2009), "Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya", *NBER Working Paper*, No. 14693, Cambridge, United States.
- Ellis, A., J. Cutura, N. Dione, I. Gillson, C. Manuel and J. Thongori (2007), *Gender and Economic Growth in Kenya: Unleashing the Power of Women*, World Bank, Washington, DC.

- European Commission (2008), *Evaluation on Policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship – Final Report*, GHK-Technopolis, Brussels, available at http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=3815/, accessed 7 February 2012.
- European Commission (2009), *Flash Eurobarometer: Entrepreneurship in the EU and beyond*, European Commission, Brussels.
- European Commission (2012), “Entrepreneurship Education at School in Europe: National Strategies, Curricula and Learning Outcomes”, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA), Eurydice and Policy Support, Brussels.
- Eurostat (2008), “Statistics Explained: Factors of Business Success Survey”, Luxembourg, available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Factors_of_business_success, accessed 27 January 2012.
- Eurostat (2011), “Statistics Explained: Access to Finance Statistics”, Luxembourg, available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Access_to_finance_statistics, accessed 27 January 2012.
- Fafchamps, M., D. McKenzie, S.R. Quinn and C. Woodruff (2011), “When Is Capital Enough to Get Female Microenterprises Growing? Evidence from a Randomized Experiment in Ghana”, *NBER Working Paper*, No. 17207, Cambridge, United States.
- Fairlie, R.W. and A.M. Robb (2009), “Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey”, *Small Business Economics*, Vol. 33, No. 4, pp. 375-395.
- Farrell, D. (2004), “The Hidden Dangers of the Informal Economy”, *McKinsey Quarterly*, No. 3, pp. 26-37.
- Frietsch, R., I. Haller, M.F. Vrohings and H. Grupp (2009), “Gender-specific Patterns in Patenting and Publishing”, *Research Policy*, Vol. 38, No. 4, pp. 590-599.
- Gambardella, A. (2012), *Final Report the Inventor Survey in Europe, the US, and Japan*, Report for the EU INNOS&T PROJECT, http://bcmmnty-qp.unibocconi.it/QuickPlace/innovativest/Main.nsf/h_Toc/6F62C34308AE1B45C1257460004519ED/?OpenDocument, accessed 7 February 2012.
- Gatewood, E.J., C.G. Brush, N.M. Carter, P.G. Greene and M.M. Hart (2009), “Diana: A Symbol of Women Entrepreneurs’ Hunt for Knowledge, Money, and the Rewards of Entrepreneurship”, *Small Business Economics*, Vol. 32, No. 2, pp. 129-144.
- Gaule, P. and M. Piacentini (2012), “Gender, Social Networks and Access to Venture Capital”, unpublished manuscript.
- Gompers, P. and J. Lerner (2003), “Short-Term America Revisited? Boom and Bust in the Venture Capital Industry and the Impact on Innovation”, *NBER Chapters*, in A. Jaffe, J. Lerner and S. Stern (eds.), *Innovation Policy and the Economy*, Vol. 3, pp. 1-28, National Bureau of Economic Research, Inc., Cambridge, United States.
- Gottschalk, S. and M. Niefert (2011), “Gender Differences in Business Success of German Start-up Firms”, *ZEW Discussion Paper*, No. 11-019, Mannheim.
- Gurley-Calvez, T., K. Harper and A. Biehl (2009), “Self-Employed Women and Time Use”, *Small Business Administration*, Office of Advocacy, available at <http://archive.sba.gov/advo/research/rs341tot.pdf>.
- IFC (2011), “Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries”, *Global Partnership for Financial Inclusion and International Finance Corporation*, available at www1.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES.

- Italian Chamber of Commerce – Unioncamere (2010), “Dati dell’Osservatorio sull’Imprenditoria Femminile”, available at www.unioncamere.gov.it/P43K63000/imprenditoria-femminile.htm, accessed 24 January 2012.
- Jung, O. (2010), “Women Entrepreneurs”, *Small Business Financing Profiles*, Industry Canada, Small Business and Tourism Branch, Ottawa.
- Karlan, D. and J. Morduch (2009), “Access to Finance”, in D. Rodrik and M. Rosenzweig (eds.), *Handbook of Development Economics*, Elsevier, Amsterdam.
- Klapper, L. (2012), “Two Persistent Divides in Financial Inclusion: Gender and Rural”, CGAP, Consultative Group to Assist the Poor, available at <http://microfinance.cgap.org/2012/04/25/two-persistent-divides-in-financial-inclusion-gender-and-rural/>.
- Klein, J. and C. Wayman (2008), “Encouraging Entrepreneurship: A Microenterprise Development Policy Agenda”, *Community Investments*, pp. 15-30, available at www.frbsf.org/publications/community/investments/0812/klein_wayman.pdf, accessed 30 January 2012.
- La Porta, R. and A. Shleifer (2008), “The Unofficial Economy and Economic Development”, *NBER Working Paper*, No. 14520, Cambridge, United States.
- Maloney, W.F., P. Fajnzylber and G. Montes-Rojas (2011), “Does Formality Improve Micro-firm Performance? Evidence from the Brazilian SIMPLES Program”, *Journal of Development Economics*, Elsevier, Vol. 94, No. 2, pp. 262-276.
- McKenzie, D.J. and C. Woodruff (2006), “Do Entry Costs Provide an Empirical Basis for Poverty Traps? Evidence from Mexican Microenterprises”, *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 55, No. 1, pp. 3-42.
- McKenzie, D., S. De Mel and C. Woodruff (2012), “The Demand for, and Consequences of, Formalization Among Informal Firms in Sri Lanka”, *Policy Research Working Paper Series*, No. 5991, World Bank, Washington, DC.
- Muravyev, A., D. Schafer and O. Talavera (2007), “Entrepreneurs’ Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data”, *Discussion Paper*, No. 706, German Institute of Economic Research, Berlin.
- Murray, F. and L. Graham (2007), “Buying Science and Selling Science: Gender Stratification in Commercial Science”, *Industrial and Corporate Change Special Issue on Technology Transfer*, Vol. 16, No. 4, pp. 657-689.
- Novakova, J. (2006), *Promoting Women’s Entrepreneurship in Technology Sectors: Good Practice Examples from the EU and Other Countries*, Report for the project “Reducing Causes of Professional Segregation”, available at www.athenaswan.org.uk/downloads/research/Latvia6.pdf, accessed 9 February 2012.
- Observatorio Empresas (2009), “Encuesta longitudinal de empresas: resultados seleccionados por género”, available at www.wim-network.org/2010/09/chile-encuesta-longitudinal-de-empresas-resultados-seleccionados-por-genero/, accessed 3 February 2012.
- OECD (2005), *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*, 3rd Edition, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264013100-en>.
- OECD (2009a), “The Impact of the Global Crisis on SME and Entrepreneurship Financing and Policy Responses”, OECD Publishing, Paris, available at www.oecd.org/dataoecd/40/34/43183090.pdf, accessed 3 February 2012.
- OECD (2009b), “Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries”, *Development Centre Studies*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059245-en>.

- OECD (2010), *The OECD Innovation Strategy: Getting a Head Start on Tomorrow*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011a), "Aid in Support of Women's Economic Empowerment", OECD Publishing, Paris, available at www.oecd.org/investment/aidstatistics/46864237.pdf.
- OECD (2011b), *Financing High Growth Firms: The Role of Angel Investors*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264118782-en>.
- OECD (2012a), *Entrepreneurship at a Glance 2012*, OECD Publishing, Paris, DOI: http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2012-en.
- OECD (2012b), *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en>.
- Page, S.E. (2008), "The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies", Princeton University Press, United States, out of print.
- Robb, A. and J. Watson (2010), "Comparing the Performance of Female- and Male-Controlled SMEs: Evidence from Australia and the US", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Vol. 30, No. 8, pp. 1-12.
- RSM McGladrey (2008), "2007 Survey of Women Business Owners", available at <http://mcgladrey.com/Knowledge-Center/Downloads/WBOSurvey2007-1/wbosurvey2007.pdf>, accessed 30 January 2012.
- Sabarwal, S. and K. Terrell (2008), "Does Gender Matter for Firm Performance? Evidence from Eastern Europe and Central Asia", *IZA Discussion Paper*, No. 3758, Bonn.
- Shinnar, R., M. Pruett and B. Toney (2009), "Entrepreneurship Education: Attitudes Across Campus", *Journal of Education for Business*, Vol. 84, No. 3, pp. 151-158.
- Small Business Service (2005), *Myths Surrounding Starting and Running a Business*, DTI Small Business Service, London.
- Spring, A. (2009), "African Women in the Entrepreneurial Landscape: Reconsidering the Formal and Informal Sectors", *Journal of African Business*, Vol. 10, No. 1, pp. 11-30.
- Stevenson, L. (2010), *Private Sector and Enterprise Development: Fostering Growth in the Middle East and North Africa*, Edgar Elgar and International Development Research Centre (IDRC), Ottawa.
- Stevenson, L. (2011), "The Role of Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Labour Market", High-Level Consultation of the MENA-OECD Initiative on Governance and Investment for Development, 16 May 2011, Paris.
- Stuart, T.E. and O. Sorenson (2010), "Strategic Networks and Entrepreneurial Ventures", *Strategic Entrepreneurship Journal*, Vol. 1, No. 3-4, pp. 211-227.
- Taylor, M.P. (2001), "Self-employment and Windfall Gains in Britain: Evidence from Panel Data", *Economica*, Vol. 68, No. 272, pp. 539-565.
- UNCTAD (2011), "Women's Entrepreneurship and Innovation: A Comparative Perspective", United Nations, Geneva.
- United Nations (2008), "Making the Law Work for Everyone", Vol. 1, *Report of the Commission on Legal Empowerment of the Poor*, UNDP, New York.
- US Census (2009), "Results from the 2007 Survey of Business Owners", available at www.census.gov/econ/sbo/, accessed 30 January 2012.

US Department of Commerce (2010), “Women-owned Businesses in the 21st Century”, Department of Commerce, Washington, DC.

USPTO (2009), “US Patents – Custom Data Extracts”, United States Patent and Trademark Office, United States.

White House Council (2012), “Keeping America’s Women Moving Forward: The Key to an Economy Built to Last”, White House Council on Women and Girls, Washington, DC, April.

ISO Código Países

Países de la OCDE		Países de la OCDE (cont.)	
Australia	AUS	Nueva Zelanda	NZL
Austria	AUT	Noruega	NOR
Bélgica	BEL	Polonia	POL
Canadá	CAN	Portugal	PRT
Chile	CHL	República Eslovaca	SVK
República Checa	CZE	Eslovenia	SVN
Dinamarca	DNK	España	ESP
Estonia	EST	Suecia	SWE
Finlandia	FIN	Suiza	CHE
Francia	FRA	Turquía	TUR
Alemania	DEU	Reino Unido	GBR
Grecia	GRC	Estados Unidos	USA
Hungría	HUN		
Islandia	ISL	Países que no son miembros de la OCDE	
Irlanda	IRL	Argentina	ARG
Israel	ISR	Brasil	BRA
Italia	ITA	China	CHN
Japón	JPN	India	IND
Corea	KOR	Indonesia	IDN
Luxemburgo	LUX	Federación Rusa	RUS
México	MEX	Arabia Saudita	SAU
Países Bajos	NLD	Sudáfrica	ZAF

Comentario general sobre cifras y tablas

Códigos ISO de países OCDE

Países de la OCDE		Países de la OCDE (cont.)	
Australia	AUS	Japón	JPN
Austria	AUT	Corea	KOR
Bélgica	BEL	Luxemburgo	LUX
Canadá	CAN	México	MEX
Chile	CHL	Países Bajos	NLD
República Checa	CZE	Nueva Zelanda	NZL
Dinamarca	DNK	Noruega	NOR
Estonia	EST	Polonia	POL
Finlandia	FIN	Portugal	PRT
Francia	FRA	República Eslovaca	SVK
Alemania	DEU	Eslovenia	SVN
Grecia	GRC	España	ESP
Hungría	HUN	Suecia	SWE
Islandia	ISL	Suiza	CHE
Irlanda	IRL	Turquía	TUR
Israel	ISR	Reino Unido	GBR
Italia	ITA	Estados Unidos	USA

A menos que se indique lo contrario, la cifra de la OCDE se refiere al promedio ponderado para países de la OCDE para los que hay datos disponibles.

Códigos ISO de país para otras economías importantes

Países que no son miembros de la OCDE	
Argentina	ARG
Brasil	BRA
China	CHN
India	IND
Indonesia	IDN
Federación Rusa	RUS
Arabia Saudita	SAU
Sudáfrica	ZAF

Signos convencionales

... No disponibles.

Notas

Nota sobre Israel

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

Nota sobre Chipre

Nota al pie elaborada por Turquía: La información contenida en este documento en relación con “Chipre” se refiere a la parte sur de la isla. No existe una única autoridad que represente a la población tanto turco-chipriota como greco-chipriota de la isla.

Nota al pie elaborada por todos los países miembros de la Unión Europea integrados en la OCDE y por la Comisión Europea: “La República de Chipre está reconocida por todos los miembros de Naciones Unidas con la excepción de Turquía. La información contenida en este documento está referida al área bajo control efectivo del Gobierno de la República de Chipre”.

Bibliografía

- Adams, R.B. and D. Ferreira (2007), "A Theory of Friendly Boards", *Journal of Finance*, Vol. 62, No. 1, pp. 217-250.
- Auriol, L. (2010), "Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns", *OECD Science, Technology and Industry Working Paper*, No. 2010/04, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5kmh8phxvuf5-en>.
- Australian Public Service Commission (2011), *State of the Service 2010-11*, available at www.apsc.gov.au/stateoftheservice/1011/report.pdf.
- Beck, T., A. Demirgüç-Kunt and R. Levine (2007), "Finance, Inequality and the Poor", *Journal of Economic Growth*, Vol. 12, No. 1, Springer, pp. 27-49.
- Becker, G. (1985), "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, No. 1, Part 2, pp. S33-S58.
- Breen, R. and L.P. Cooke (2005), "The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labour", *European Sociological Review*, Vol. 21, No. 1, pp. 43-57.
- Bremer, J. (2009), *Position Paper: Introducing Gender Analysis into Regulatory Frameworks*, Report prepared for the first meeting of the Gender Focus Group of the MENA-OECD Governance Programme on "Addressing Gender in Public Management", available at www.oecd.org/dataoecd/54/50/43088074.pdf.
- Buddelmeyer, H., G. Mourre and M. Ward (2008), "Why Europeans Work Part-time? A Cross-country Panel Analysis", in W. Polachek and K. Tatsiramos (eds.), *Work, Earnings and Other Aspects of the Employment Relation*, Research in Labor Economics, Vol. 28, Emerald Group Publishing Limited, pp. 81-139.
- Catalyst (2007), *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*, United States, available at www.catalyst.org/file/139/bottom%20line%202.pdf.
- Centre for State and Local Government Excellence (2011), "Comparing Compensation: State-Local versus Private Sector Workers", available at http://slge.org/wp-content/uploads/2011/12/BC-brief_Comparing-Compensation_12-082.pdf.
- Chen, M. and G. Raveendran (2012), "Urban Employment in India: Recent Trends and Patterns", Paper for the Workshop on Growth and Inclusion: Theoretical and Applied Perspectives, 13 January, Delhi.
- D'Souza, A. (2010), "Moving Toward Decent Work for Domestic Workers: An Overview if the ILO's Work", *Working Paper*, No. 2, Bureau for Gender Equality, ILO, Geneva.
- Da Costa, R., J.R. de Laiglesia, E. Martinez and A. Melguizo (2011), "The Economy of the Possible: Pensions and Informality in Latin America", *OECD Development Centre Working Paper*, No. 295, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5kgj0vdgrk8v-en>.
- Dee, T.S. (2007), "Teachers and the Gender Gap in Student Achievement", *Journal of Human Resources*, Vol. XLII, No. 3, pp. 528-554.
- Deloitte (2011), *The Gender Dividend: Making the Business Case for Investing in Women*, available at www.deloitte.com/investinginwomen#.
- Département Fédéral des Finances et Office Fédéral du Personnel (2009), "LOGIB pour l'Administration Fédérale", Bureau International de l'Égalité entre Femmes et Hommes, Suisse, www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=fr.
- Département Fédéral des Finances et Office Fédéral du Personnel (2011), *Valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel*, Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011-15, Suisse.

- Duryea, S., G. Marquez, C. Pagés, S. Scarpetta and C. Reinhart (2006), "For Better or for Worse? Job and Earnings Mobility in Nine Middle and Low-Income Countries", Brookings Trade Forum, Global Labour Markets, The Brookings Institution, Washington, DC, pp. 187-209.
- Edward, M. and M. Kremer (2004), "Worms: Identifying Impacts on Education and Health in the Presence of Treatment Externalities", *Econometrica*, Vol. 72, No. 1, pp. 159-217.
- EUROFOUND (2010), *Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partners Actions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, available at www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf.
- EZI (2010), *European Board Diversity Analysis 2010: Is It Getting Easier to Find Women on European Boards?*, Egon Zehnder International.
- Finnie, R. and M. Frenette (2003), "Earning Differences by Major Field of Study: Evidence from Three Cohorts of Recent Canadian Graduates", *Economics of Education Review*, Vol. 22, No. 2, pp. 179-192.
- German's Federal Act on Equal Opportunities between Women and Men in the Federal Administration and the Courts of the Federation available online at www.gesetze-im-internet.de/bgleig/index.html.
- Government of Canada (2011), *Eighteenth Annual Report of the Prime Minister on the Public Service of Canada*, Privy Council Office Canada, available at www.clerk.gc.ca/local_grfx/docs/18rpt-eng.pdf.
- Government of New South Wales (2008), *Making the Public Sector Work Better for Women 2008-12*, available at www.dpc.nsw.gov.au/_data/assets/pdf_file/0005/30299/Making_the_public_sector_work_better_for_women_-_Strategy_2008-2012.pdf.
- Hemerijck, A., B. Unger and J. Visser (2000), "How Small Countries Negotiate Twenty-five Years of Policy Adjustment in Austria, the Netherlands and Belgium", in F. Scharpf and J. Visser (eds.), *Welfare and Work in the Open Economy*, Vol. II, Oxford University Press, Oxford, United States, pp. 176-263.
- IIPS (2007), "National Family Health Survey 2005-06 India", Vol. I, International Institute for Population Sciences, Mumbai, India.
- ILO and OECD (2011), "Questionnaire on Statistics of the Public Sector Employment and International Labour Organization", *Labour Statistics Database*, available online at <http://laborsta.ilo.org/>.
- INSEE (2005), "Secteur public, secteur privé : Quelques éléments de comparaison salariales", Institut national de la statistique et des études économiques, Paris, available at www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/salfra05b.pdf.
- INSEE (2011), "Fiches thématiques : Synthèse des actifs occupés", *Emploi et Salaires*, Edition 2011, Institut national de la statistique et des études économiques, Paris, available at www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/empsal11h.pdf.
- IPU (2006), *The Role of Parliamentary Committees in Mainstreaming Gender and Promoting the Status of Women*, Inter-Parliamentary Union, Geneva, available at www.ipu.org/pdf/publications/wmn_seminar06_en.pdf.
- Jacob, M., C. Kleinert and M. Kuehhirt (2009), "Trends in Gender Disparities at the School to Work Transition in Germany", Mannheimer Zentrum fuer Europaeische Sozialforschung (MZES), Mannheim.
- Kanazawa, S. (2005), "Is Discrimination Necessary to Explain the Sex Gap in Earnings?", *Journal of Economic Psychology*, Vol. 26, No. 2, pp. 269-287.

- Kay, R., B. Günterberg, M. Holz and H.J. Wolter (2003), "Female Entrepreneurs in Germany", Expert opinion on behalf of the Federal Ministry of Economics and Labour presented by the Institut für Mittelstandsforschung, Bonn, 31 March.
- Kremer, M., M. Edward and R. Thomson (2009), "Incentive to Learn", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 91, No. 3, pp. 437-456.
- Lee, K.W. and K. Cho (2005), "Female Labour Force Participation During Economic Crisis in Argentina and the Republic of Korea", *International Labour Review*, Vol. 144, No. 4.
- Mavriplis, C., R. Heller, C. Beil, K. Dam, N.Yassinskaya, M. Shaw and C. Sorensen (2010), "Mind the Gap: Women in STEM Career Breaks", *Journal of Technology Management and Innovation* 2010, Vol. 5, No. 1, pp. 140-151.
- Morrison, A. and S. Sabarwal (2008), "The Economic Participation of Adolescent Girls and Young Women: Why does it Matter?", The Adolescent Girls Initiative Note, World Bank, Washington, DC.
- Nordman, C.J. and L. Pasquier-Doumer (2011), "Transitions and Occupational Changes in a West African Urban Labour Market: The Role of Social Network", CSAE 25th Anniversary Conference 2011 "Economic Development in Africa", 20-22 May 2011, Oxford, United Kingdom.
- Norwegian Ministry of Children and Equality (2009), *Gender Equality 2009? Objectives, Strategies and Measures for Ensuring Gender Equality*, Oslo, available at www.regjeringen.no/upload/BLD/Rapporter/2008/BLD_likestillingsrapport_eng_.pdf.
- O'Reilly, J. and C. Fagan (1998), "Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim", Routledge, London.
- OECD (2006), *Live Longer, Work Longer*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264035881-en>.
- OECD (2011a), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011b), *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, OECD Publishing, Paris, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264119536-en>.
- Office of the Auditor General of Canada (2009), *Spring Report of the Auditor General of Canada*, Ontario, Canada, available at www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_200905_01_e_32514.html#hd5e.
- Portegijs, W. (2008), "Opvattingen over arbeidsduur van vrouwen", in W. Portegijs and S. Keuzenkamp (eds.), *Nederland deeltijdland, Vrouwen en deeltijdwerk*, Sociaal Cultureel Planbureau, Gravenhage.
- Premier and Cabinet Office for Women's Policy of New South Wales, Australia (2011), "Key Facts and Trends in Part-time Work: NSW Women", New South Wales, Australia, available at www.dpc.nsw.gov.au/__data/assets/pdf_file/0019/115255/women_parttime.pdf.
- Privy Council Office Canada (2011), *Eighteenth Annual Report of the Prime Minister on the Public Service of Canada*, Canada, available at www.clerk.gc.ca/local_grfx/docs/18rpt%1eeng.pdf.
- Puerto, O.S. (2007), "Labor Market Impact on Youth: A Meta-analysis of the Youth Employment Inventory", Background paper for the World Bank's 2007 Youth Employment Inventory, conducted by the Social Protection and Labor Unit of the Human Development Network, Washington, DC.
- Report of the Minister for Gender Equality in Denmark to the Parliament (2009), *2009 Perspectives and Action Plan*, Copenhagen, available at http://miliki.dk/fileadmin/ligestilling/PDF/PHplan/PH_plan_2011_eng.pdf.

- Steger, G. (2010), "Gender Budgeting – The Austrian Experience", PowerPoint presentation delivered at the 3rd Annual Meeting of Middle East and North Africa Senior Budget Officials (MENA-SBO), Dubai, United Arab Emirates, 31st October-1st November 2010, available at www.oecd.org/dataoecd/14/58/46384463.pdf.
- Torberg Falch, T., L.E. Borge, P. Lujala, O.H. Nyhus and B. Strøm (2010), "Completion and Dropout in Upper Secondary Education in Norway: Causes and Consequences", Centre for Economic Research at Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet, Trondheim, October.
- Treasury Board of Canada Secretariat (2010), "Demographic Snapshot of the Federal Public Service", available at www.tbs-sct.gc.ca/res/stats/demo-eng.asp, accessed 24 February.
- United Nations (2010), *The World's Women 2010: Trends and Statistics*, Department of Economics and Social Affairs, United Nations, New York.
- UN Commission on the Status of Women (2010), "Interactive Expert Panel on the Evolving Status and Role of National Mechanisms for Gender Equality", United Nations, available at www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/hlroundtables/Issues%20paper%20national%20mechanisms_11%20Feb.pdf and www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/interactive_panel_VI/Panel%20VI%20%1e%20Jahan,%20Rounaq.pdf.
- UNDP (2011), *Human Development Report 2011*, United Nations Development Programme, New York, available at http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Tables.pdf.
- US Department of Labour (2011), "Data on Wages and Salaries in the State and Local Government and the Private Industry by Occupational Group", US Department of Labour, Bureau of Labour Statistics, available at www.bls.gov/news.release/ecec.toc.htm.
- US Merit Systems Protection Board (2009), *Fair and Equitable Treatment: Progress Made and Challenges Remaining*, Report to the President and Congress of the United States by the US Merit Systems Protection Board, Washington, DC.
- Watson, N. and M. Wooden (2010), "Data Survey: The HILDA Survey: Progress and Future Developments", *Australian Economic Review*, Vol. 43, No. 3, pp. 326-336.
- World Bank (2009), "Youth and Employment in Africa: The Potential, the Problem, the Promise. African Development Indicators 2008/2009", World Bank, Washington, DC.
- World Bank (2010), "Active Labour Market Programs for Youth. A Framework to Guide Youth Employment Initiatives", *World Bank Employment Policy Primer*, No. 16, Washington, DC, November.
- World Bank (2012), "Women, Business and the Law – Removing Barriers to Economic Inclusion", IBRD, World Bank, Washington, DC, available at <http://wbl.worldbank.org/~media/FPDKM/WBL/Documents/Reports/2012/Women-Business-and-the-Law-2012.pdf>.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO

La OCDE constituye un foro único en su género, donde los gobiernos trabajan conjuntamente para afrontar los retos económicos, sociales y medioambientales que plantea la globalización.

La OCDE está a la vanguardia de los esfuerzos emprendidos para ayudar a los gobiernos a entender y responder a los cambios y preocupaciones del mundo actual, como el gobierno corporativo, la economía de la información y los desafíos que genera el envejecimiento de la población. La Organización ofrece a los gobiernos un marco en el que pueden comparar sus experiencias de políticas, buscar respuestas a problemas comunes, identificar buenas prácticas y trabajar en la coordinación de políticas nacionales e internacionales.

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

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

Cerrando las brechas de género:

ES HORA DE ACTUAR

Tabla de Contenidos

Resumen Ejecutivo

Parte I La igualdad de género: El argumento económico, las normas sociales y las políticas públicas

- Capítulo 1 El argumento económico en favor de la igualdad de género
- Capítulo 2 Por qué importan las instituciones sociales en la igualdad de género
- Capítulo 3 Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas

PARTE II La igualdad de género en la educación

- Capítulo 4 Mantener a las niñas y los niños en la escuela
- Capítulo 5 La ayuda en favor de la igualdad de género en la educación
- Capítulo 6 ¿Quiénes destacan en qué en la escuela?
- Capítulo 7 Graduados de la educación secundaria: ¿Qué sigue a continuación?
- Capítulo 8 La ciencia versus las humanidades
- Capítulo 9 Consiguiendo el trabajo para el que estudiaste
- Capítulo 10 Educación financiera para el empoderamiento financiero

PARTE III La igualdad de género en el empleo

- Capítulo 11 ¿Quién trabaja en el empleo remunerado?
- Capítulo 12 ¿La maternidad significa trabajar a tiempo parcial?
- Capítulo 13 El valor de la mujer
- Capítulo 14 El argumento empresarial a favor de las mujeres y de contener las fugas (leaky pipeline)
- Capítulo 15 Mujeres en los directorios corporativos
- Capítulo 16 Brechas de género en el sector público
- Capítulo 17 ¿Quién termina cuidando?
- Capítulo 18 Apoyando a los padres a equilibrar el trabajo y la vida familiar
- Capítulo 19 Los efectos de la crisis en el empleo masculino y femenino
- Capítulo 20 Los trabajadores ocultos: Las mujeres en el empleo informal
- Capítulo 21 Las mujeres en la jubilación

PARTE IV La igualdad de género en la actividad empresarial

- Capítulo 22 Tendencias de género en el emprendimiento femenino
- Capítulo 23 Motivaciones y habilidades de las mujeres empresarias
- Capítulo 24 ¿Existe una brecha de género en el desempeño de la empresa?
- Capítulo 25 ¿El espíritu de emprendedor es rentable para las mujeres?
- Capítulo 26 El acceso de las mujeres a crédito
- Capítulo 27 Financiación de empresas de mujeres en los países socios
- Capítulo 28 ¿Las mujeres innovan de manera distinta?
- Capítulo 29 La formalización de empresas femeninas

La versión original de este libro fue publicada bajo el título *Closing the Gender Gap: Act Now* (ISBN 9789264179363), © 2013, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), París.

Esta traducción es publicada en acuerdo con la OCDE. No es una traducción oficial de la OCDE.

www.oecdbookshop.org - Librería en línea de la OCDE

www.oecd-ilibrary.org - Biblioteca en línea de la OCDE

www.oecd.org/oecddirect - Avisos de nuevas publicaciones de la OCDE

ISBN: 978-956-7265-68-8



9 789567 265688