

# Igualdad de género en América Latina

## Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado

Lecciones aprendidas de los estudios de Chile, Perú, Colombia y Costa Rica



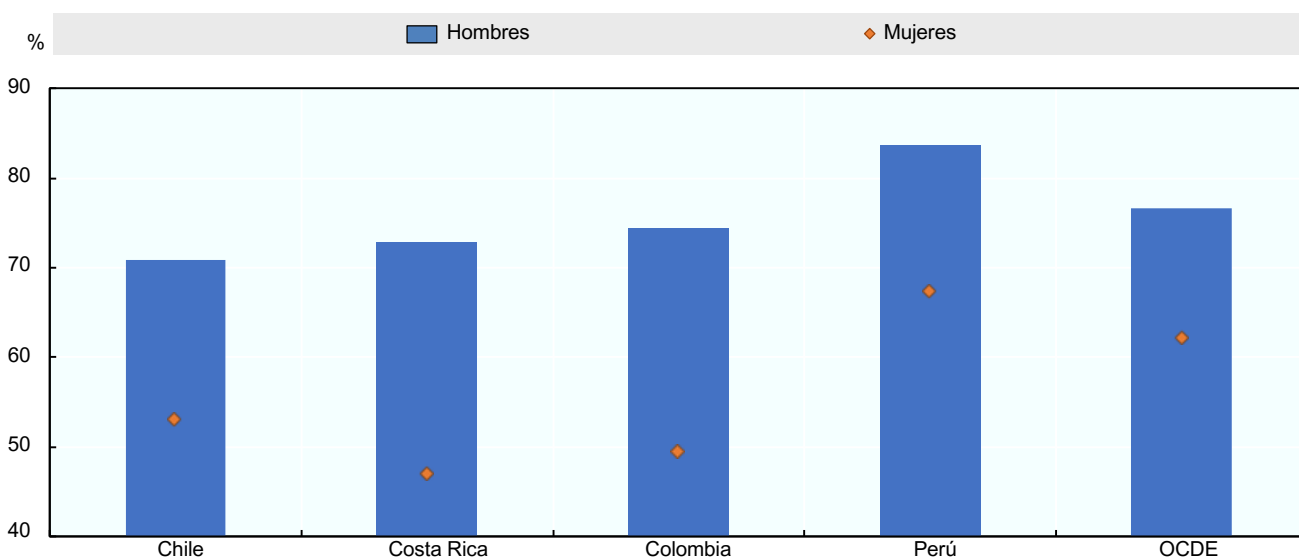
## Retos comunes

### Persisten las diferencias de género en el empleo

A pesar de los avances en el nivel educativo de las mujeres, en Chile, Colombia, Costa Rica y Perú persisten importantes brechas de género en el empleo. Las mujeres van a la zaga en cuanto a tasas de empleo, empleo a tiempo completo y emprendedurismo (véanse los gráficos 1-3).

Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de estar empleadas en Chile, Costa Rica, Colombia y Perú. Las diferencias de género en las tasas de empleo oscilan entre el 1,4 de Costa Rica y el 16,7 de Perú.

**Figura 1. Tasa de empleo por sexo, 15-64 años, 2022**



Nota: Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

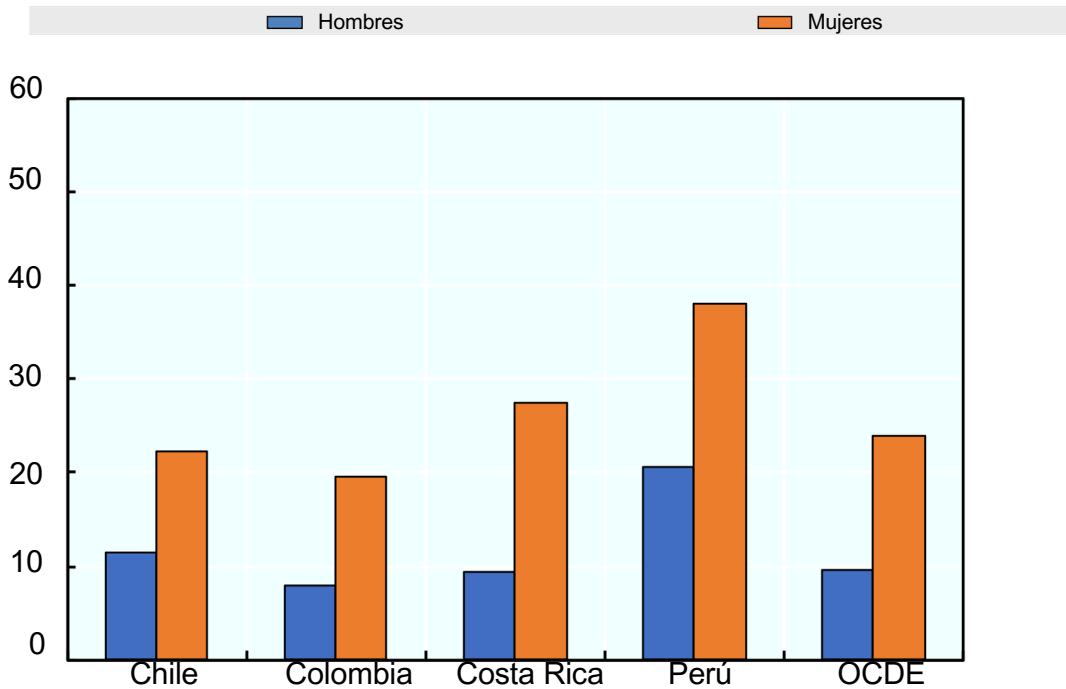
Fuentes: Base de datos de empleo de la OCDE (<https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>) e ILOSTAT para Perú (<https://ilostat ilo.org/>), OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.





Cuando están empleadas, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar a medio tiempo: cuatro de cada diez mujeres empleadas en Perú y tres de cada diez en Costa Rica trabajan a tiempo parcial, frente a una de cada diez en el caso de los hombres.

**Figura 2. Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total por sexo, 2022**

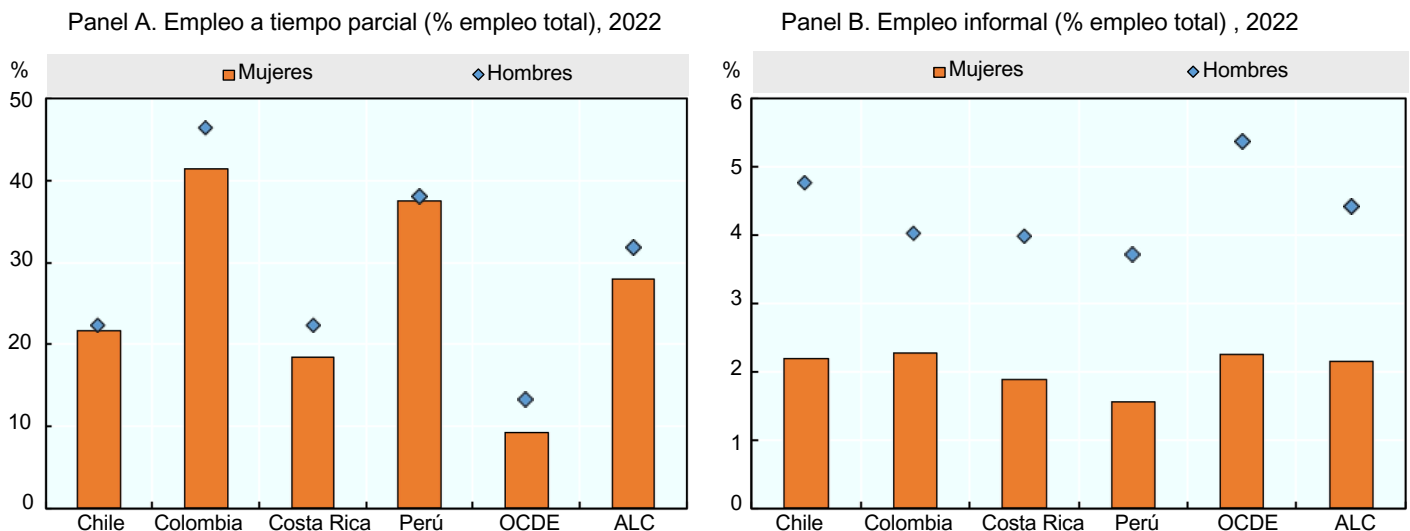


Nota: Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: Panel A: Base de datos de empleo de la OCDE (<https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>) e ILOSTAT (<https://ilostat.ilo.org/>), Panel B: ILO Stat (indicador ODS 8.3.1 - Proporción del empleo informal en el empleo total por sexo y sector (%)), <https://ilostat.ilo.org/>. OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.

Las mujeres trabajadoras tienen menos probabilidades de ser empresarias que los hombres. Están subrepresentadas tanto entre los trabajadores por cuenta propia como entre los emprendedores. La brecha de género es especialmente grande entre los emprendedores: entre el 8% y el 21% de los trabajadores por cuenta propia son empresarios, mientras que el porcentaje de mujeres oscila entre el 38% en Perú y el 27% en Costa Rica.

**Figura 3. Porcentaje de emprendedores por género, 2021**



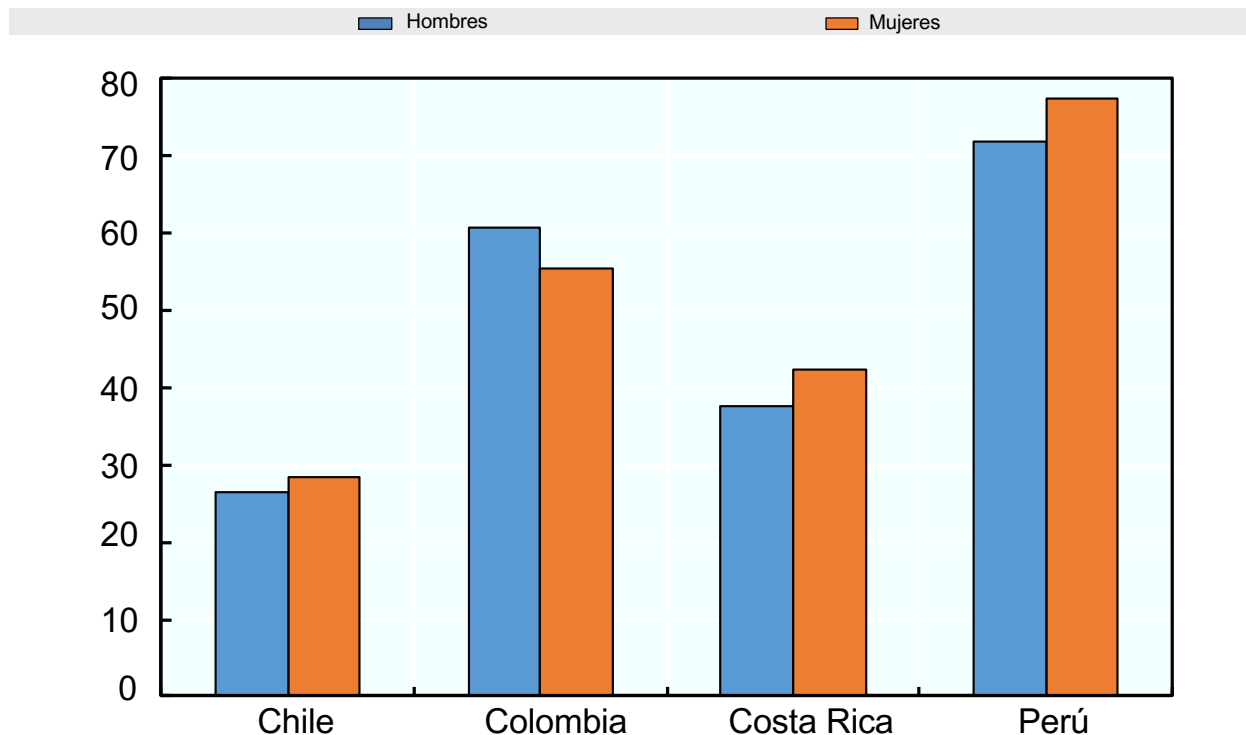
Fuente: OCDE (2021), Igualdad de género en Chile: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work, OECD Publishing, París <https://doi.org/10.1787/6cc8ea3e-es>. OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.



La calidad del empleo es inferior para las mujeres que para los hombres. Cuando están empleadas, las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en el sector informal y en empleos de menor calidad.

- Una elevada proporción de mujeres trabaja en el sector informal, lo que dificulta el acceso a seguridad laboral, prestaciones, salarios justos, protección social y, en última instancia, igualdad de género (Figura 4). La tasa de empleo informal de las mujeres alcanzó el 78% en Perú, seguida del 55% en Colombia, el 42% en Costa Rica y el 28% en Chile.

**Figura 4. Empleo informal como porcentaje del empleo total por género, último año disponible**

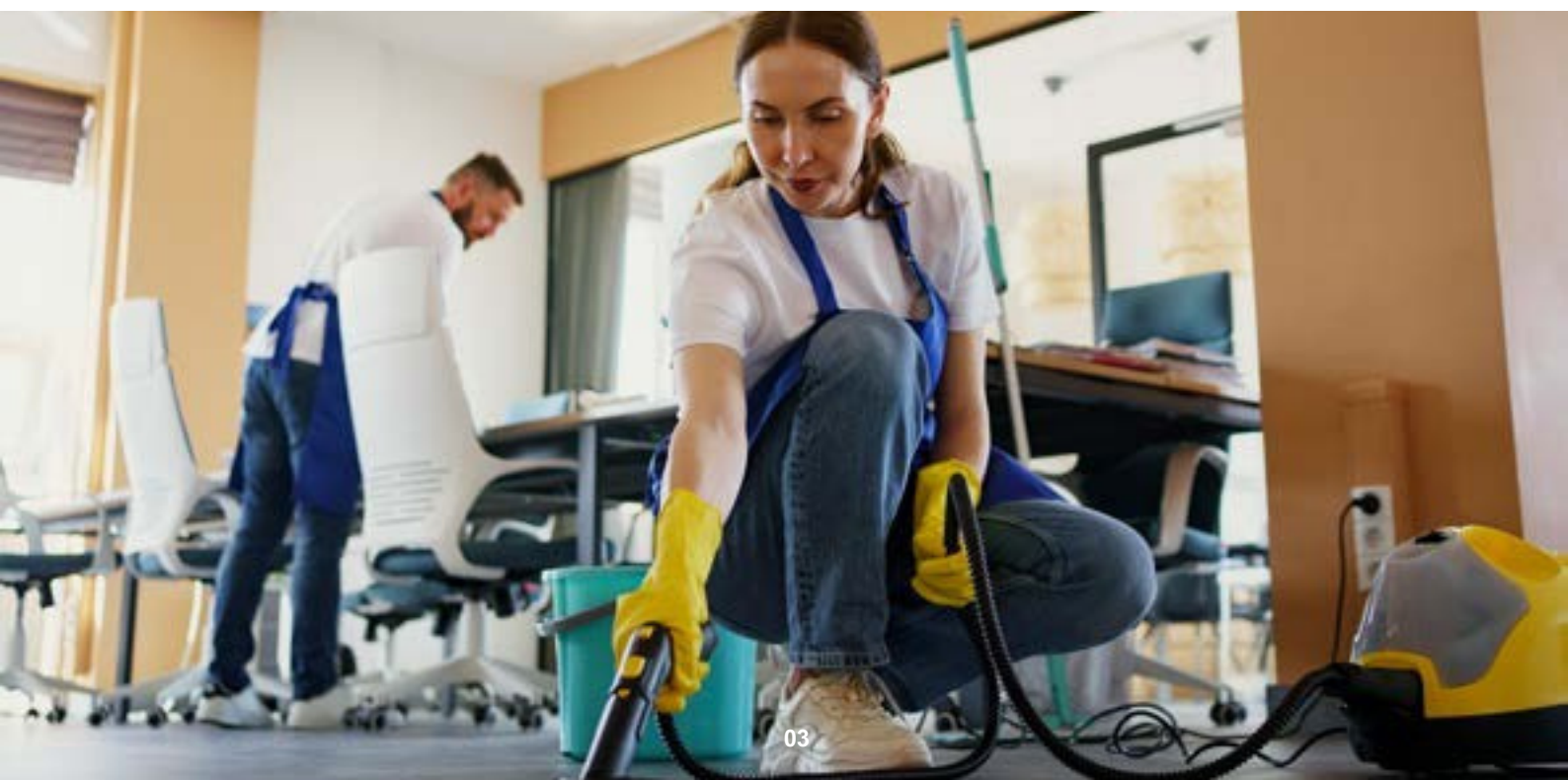


Nota: Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuentes: Base de datos de empleo de la OCDE

(<https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>) e ILOSTAT (<https://ilostat.ilo.org/>)

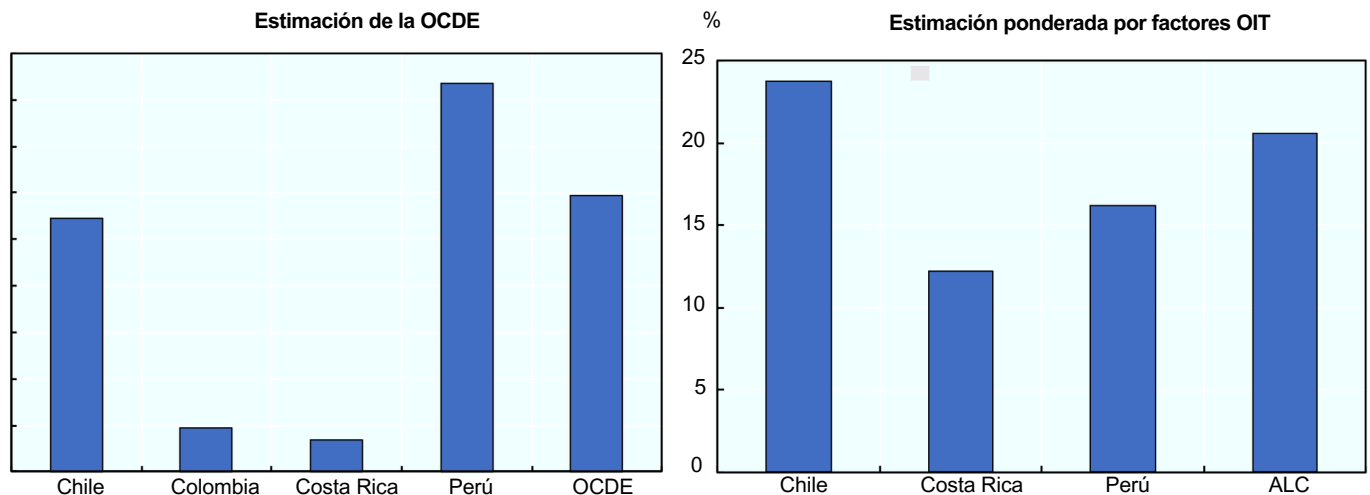
OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.





La brecha salarial entre hombres y mujeres es grande y persistente, lo que se traduce en menores ahorros y pensiones que exponen a las mujeres a un mayor riesgo de pobreza. La brecha salarial de género oscila entre el 1,4 de Costa Rica y el 16,7% de Perú, frente al 12,1% de media en la OCDE. Cuando se incluyen en la estimación los trabajadores a tiempo parcial, la brecha de género aumenta y oscila entre el 16,2% de Costa Rica y el 23,7% de Chile.

**Figura 5. Brecha salarial entre hombres y mujeres, 2022 o último año disponible**



**Nota:** La brecha salarial de la OCDE equivale a la diferencia entre la mediana de los salarios mensuales de los trabajadores y las trabajadoras a tiempo completo. La brecha salarial ajustada por factores de la OIT se basa en los salarios por hora e incluye tanto a los trabajadores dependientes a tiempo parcial como a tiempo completo. Es igual a una suma ponderada por tamaño de población de la diferencia salarial entre hombres y mujeres para diferentes subgrupos definidos por cuatro grupos de educación y edad cada uno, situación laboral a tiempo completo y a tiempo parcial, y empleo en el sector privado frente a empleo en el sector público. Para más información, consúltese la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en [www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/](http://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/).

**Fuente:** OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.

## Alto porcentaje de mujeres jóvenes que no estudian y ni trabajan

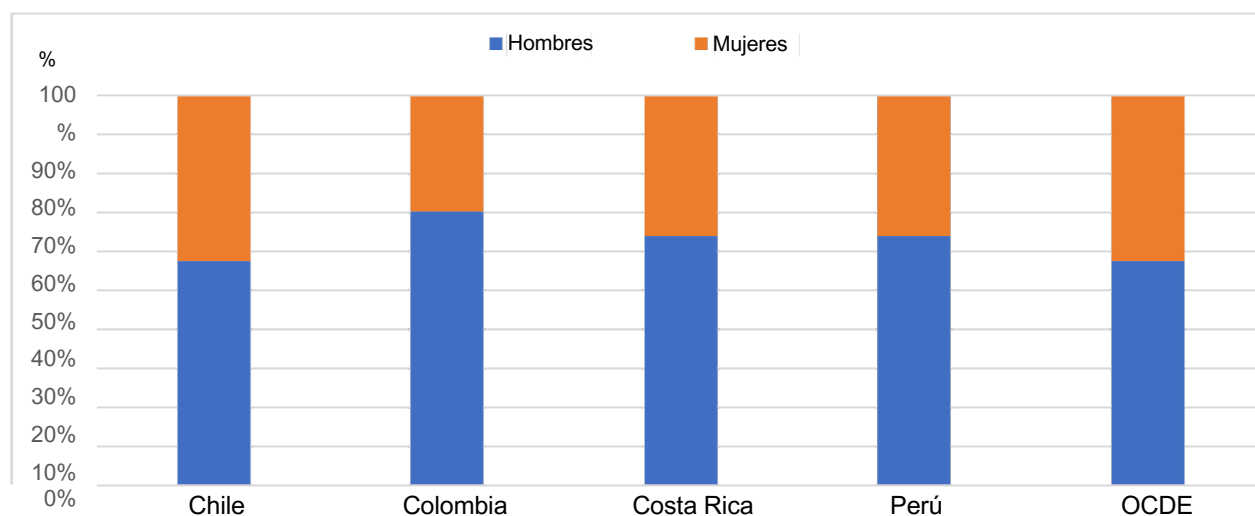
El porcentaje de mujeres jóvenes sin empleo, educación o formación (NiNis, **ni** estudian **ni** trabajan) es casi el doble de la media de la OCDE en los cuatro países (Figura 5). Este es un motivo de preocupación, dado el mayor riesgo de que las mujeres en esta situación queden excluidas socialmente, tengan ingresos por debajo de la línea de pobreza y carezcan de las habilidades necesarias para mejorar su situación económica.

Las mujeres jóvenes de estos países tienen 1,7 veces más probabilidades de encontrándose en esta situación que los hombres, una cifra superior a la media de la OCDE, que es de 1,3. Esto refleja múltiples factores, incluida la cantidad desproporcionada de tiempo que las mujeres jóvenes dedican al cuidado no remunerado y al trabajo doméstico en relación con los hombres. Es probable que muchas de ellas realicen trabajos no remunerados y contribuyan a la familia y a la sociedad de manera valiosa.





**Figura 6. Porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años que no trabajan, no estudian ni reciben formación, por sexo, 2022 o último año disponible**



**Nota:** Los datos se refieren a 2022, excepto para Chile 2020 y Perú 2017.

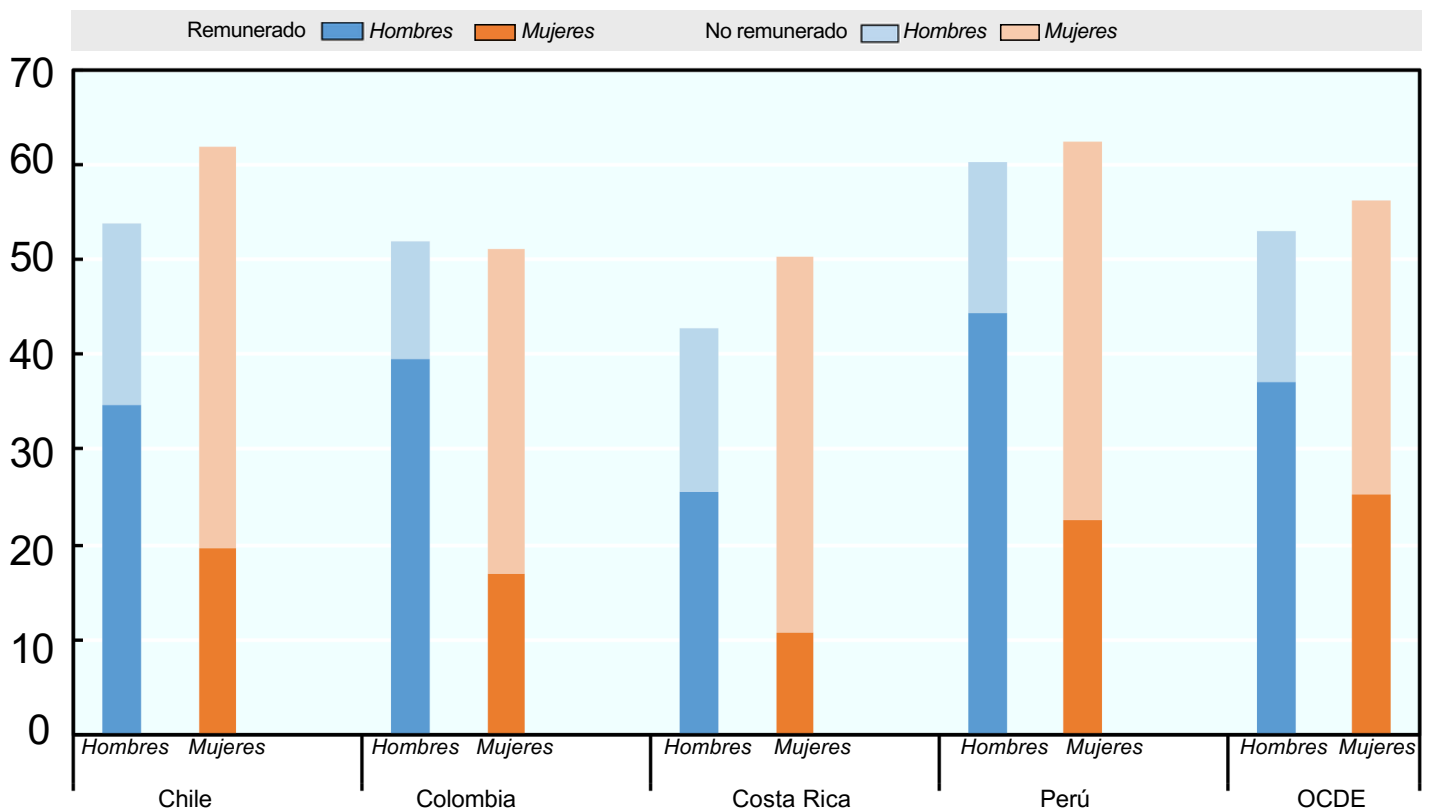
**Fuentes:** Los datos de Perú proceden de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) o de la base de datos de la OCDE sobre la transición de la escuela al trabajo [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG\\_TRANS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_TRANS). OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.

## Reparto desigual del trabajo no remunerado

- 💰 La carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado recae desproporcionadamente sobre las mujeres. Esto repercute en su capacidad para realizar un trabajo remunerado, contribuyendo a las desigualdades de género existentes en el mercado laboral (Figura 6).
- 💰 En los cuatro países, las mujeres dedican entre 22 y 24 horas más que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Esto las sitúa significativamente por encima de la diferencia media de la OCDE entre hombres y mujeres, que es de 15 horas, y dificulta su participación laboral y la cantidad de tiempo que pueden dedicar al trabajo remunerado.
- 💰 Es probable que el envejecimiento de la población aumente la carga del cuidado en América Latina y profundice las brechas de género, a menos que se logre una distribución más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres.

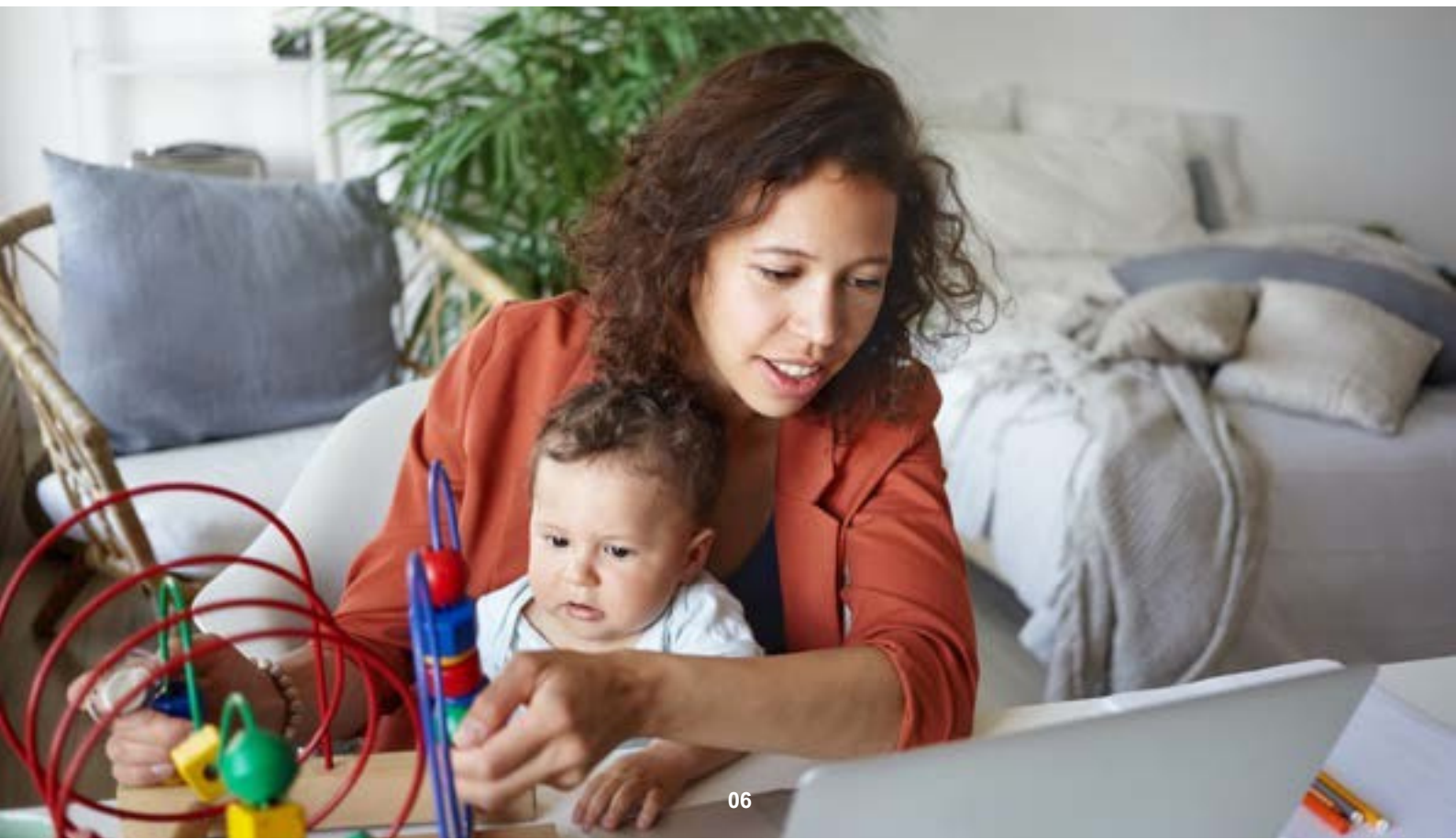


**Figura 7. Trabajo de cuidados no remunerado de adultos (+15) por sexo, 2021 o último año disponible**



**Nota:** Dado que los instrumentos de las encuestas sobre el empleo del tiempo no son idénticos en todos los países, debe prestarse más atención a las comparaciones entre países que a las comparaciones entre países. El año de referencia es 2021 para Colombia, 2017 para Costa Rica, 2015 para Chile, 2010 para Perú y alrededor de 2014 para la media no ponderada de los países de la OCDE. La media de la OCDE se refiere a toda la población de 15 a 64 años y se calcula multiplicando por siete los valores de uso diario del tiempo. Panel B: La media colombiana de adolescentes se refiere a la población de 1017 años. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en [www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/](http://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/).

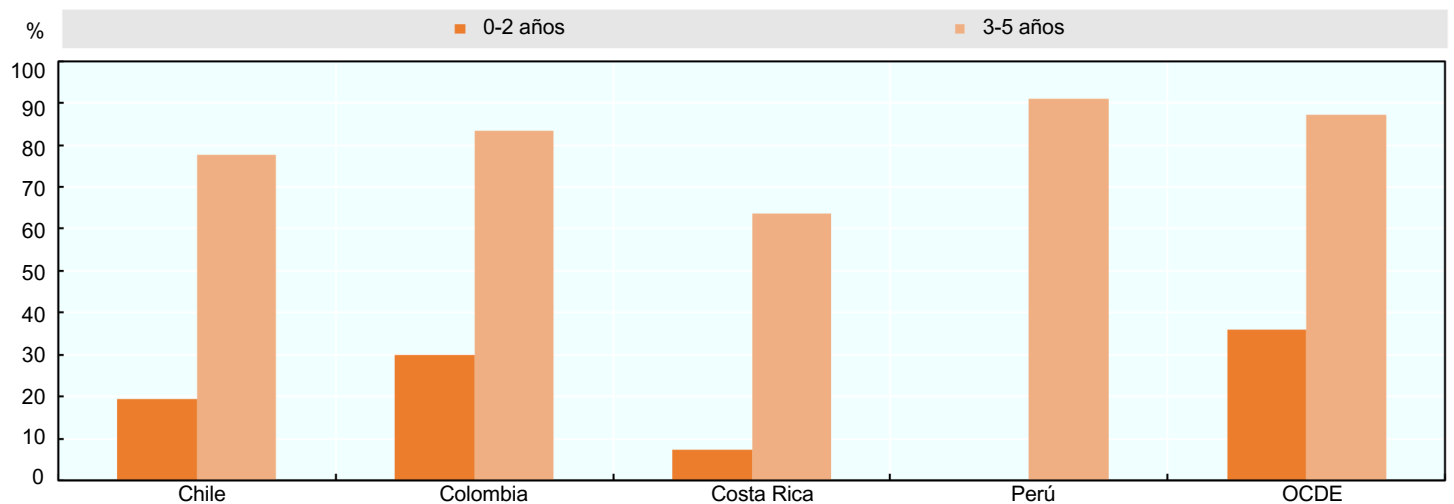
**Fuentes:** OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.



## Acceso limitado a guarderías y educación infantil

- El acceso inadecuado a servicios de guardería asequibles y de alta calidad repercute en la participación de las mujeres en la población activa y agrava las disparidades de género en Chile, Colombia, Costa Rica y Perú (Figura 7).
- A pesar de los avances, el acceso a la educación y atención a la primera infancia sigue siendo bajo en la región. Para los niños de 0 a 2 años, las tasas de escolarización van del 7,2% en Costa Rica al 29,8% en Colombia, frente a más de uno de cada tres niños en la OCDE. Las tasas de escolarización son más elevadas para los niños de 3 a 5 años, pero siguen estando por debajo de la media de la OCDE, que es del 87,1%.
- Esto se debe principalmente a la falta de servicios e infraestructuras físicas, con fuertes variaciones según las zonas geográficas y el nivel socioeconómico. Los hogares más ricos y los que viven en zonas urbanas pueden compensar la escasa oferta de guarderías pagando servicios privados, como guarderías o una niñera. La falta de confianza en la calidad de estos servicios también es un obstáculo para la matriculación en guarderías.

**Figura 8. Proporción de niños matriculados en educación infantil, servicios de atención o educación primaria, por grupo de edad, 2020 o año más reciente**



**Nota:** No se dispone de datos de Perú para los niños de 0 a 2 años. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en [www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/](https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/).  
**Fuente:** OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.





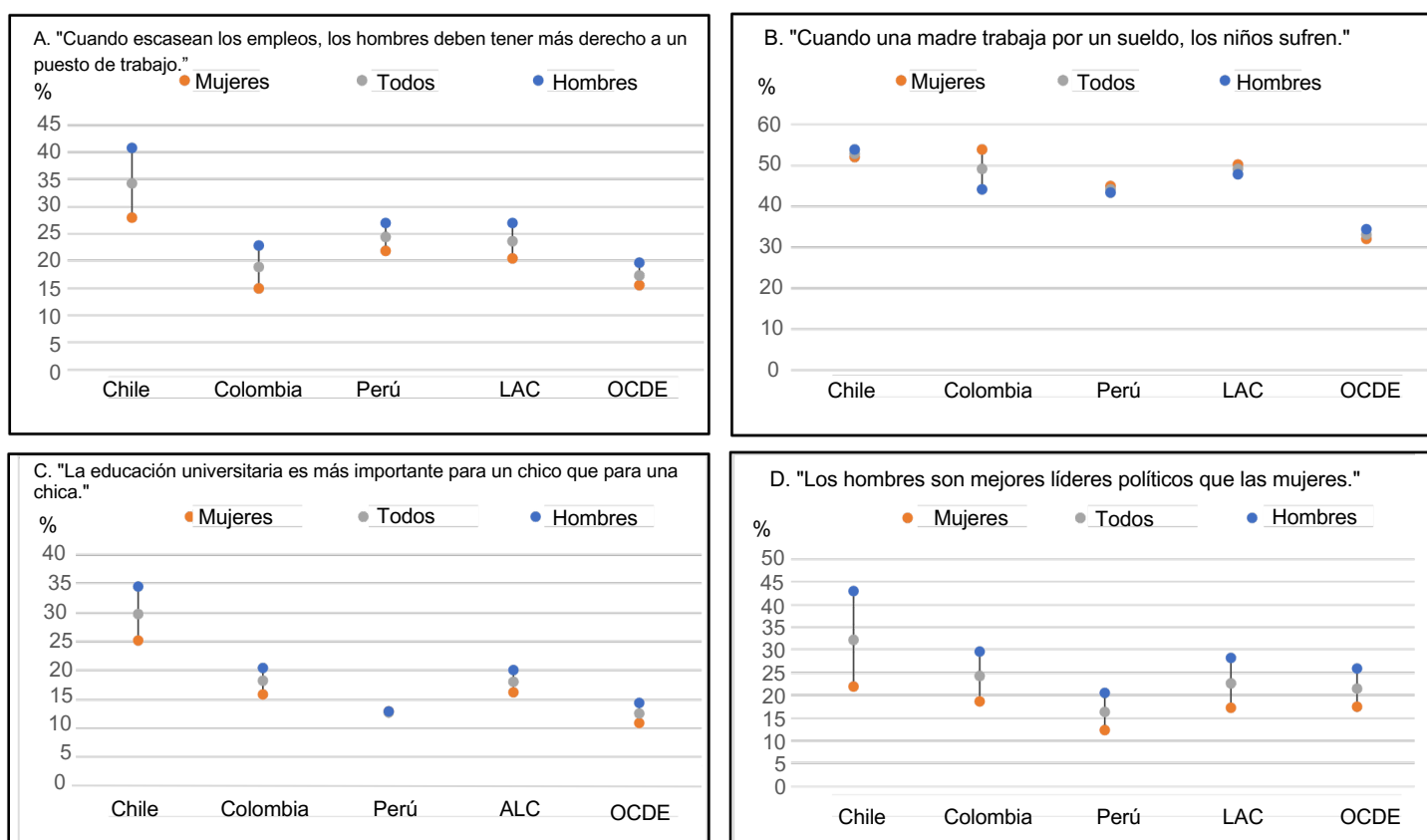
## Normas sociales y estereotipos de género

Las normas y estereotipos sociales profundamente arraigados en torno a los roles de género influyen en los derechos y opciones de las mujeres, incluido el reparto del trabajo en el hogar, perpetuando las diferencias de género en muchos ámbitos (Figura 8).

En promedio, en los cuatro países latinoamericanos analizados, el 24% de los encuestados declara que, cuando escasean los empleos, los hombres deben tener prioridad sobre las mujeres a la hora de encontrar un trabajo. Casi la mitad de la población cree que los niños sufren cuando su madre trabaja remuneradamente.

El 18% de los encuestados cree que la educación superior es más importante para los chicos que para las chicas, y el 23% cree que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres.

**Gráfico 9 Porcentaje de encuestados que están de acuerdo con las siguientes afirmaciones, por sexo**



Nota: Porcentaje de encuestados que están (muy) de acuerdo. La media latinoamericana se basa en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú. La media de la OCDE (15) se basa en Alemania, Australia, Chile, Colombia, Corea, España, Estados Unidos, Japón, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Eslovenia, Suecia y Turquía.

Fuentes: Haerper et al. (2020), Encuesta Mundial de Valores: Round 7 - Country-Pooled Datafile, <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>  
OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.

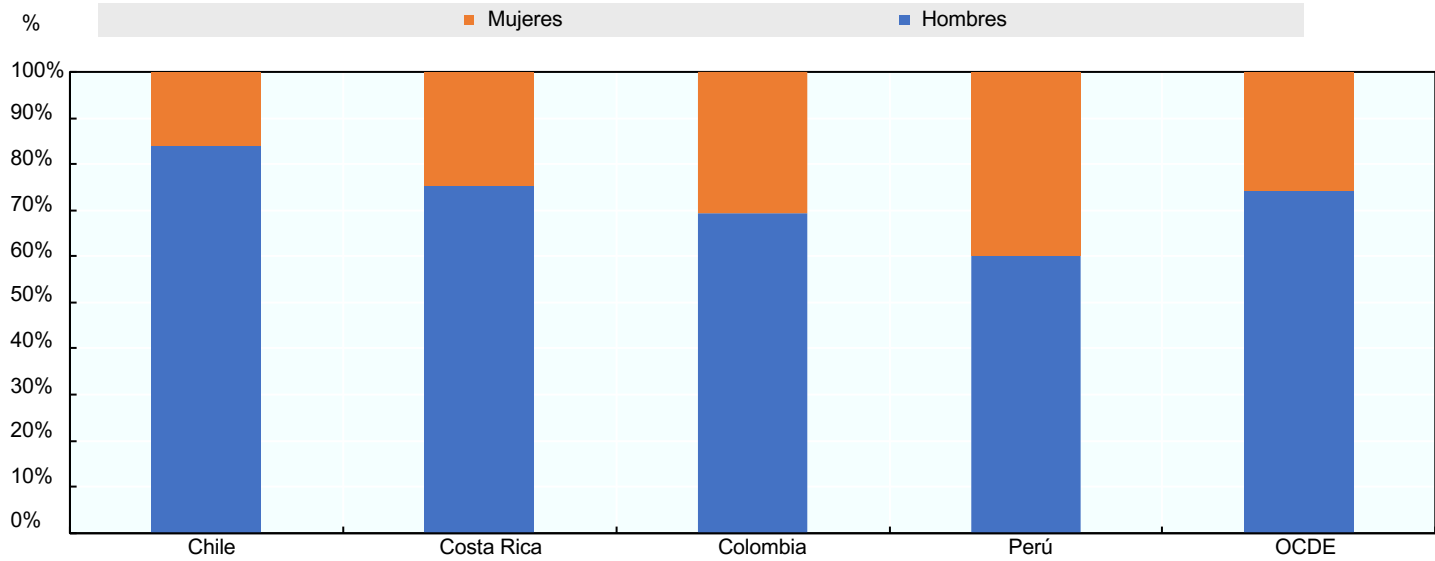


### Pocas jóvenes se matriculan en carreras STEM

La subrepresentación en los campos de estudio STEM (acrónimo en Inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) puede conducir a la falta de profesionales cualificadas en profesiones en auge y a un uso subóptimo del talento disponible, lo que sitúa a los países en desventaja en la economía global actual (Figura 9).

Como en otros países de la OCDE, la proporción de mujeres que se licencian en disciplinas STEM es muy inferior a la de los hombres. Por ejemplo, en Chile la proporción de mujeres sigue siendo del 7,5%, frente al 39,9% de hombres.

Figura 10. Porcentaje de titulados en carreras STEM por género, 2021 o último año disponible



**Nota:** Todos los niveles terciarios combinados. Las materias STEM incluyen ciencias naturales, matemáticas, estadística, tecnologías de la información y la comunicación, ingeniería, fabricación y construcción. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en [www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender](http://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender).  
**Fuentes:** OCDE Education at a Glance para Perú (2017): Base de datos estadísticos del Instituto de Estadística de la UNESCO. OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>.








## Alternativas para abordar los retos comunes

Chile, Colombia, Costa Rica y Perú cuentan con marcos jurídicos y políticos bien desarrollados para promover la igualdad de género. Sin embargo, para seguir avanzando se necesitan políticas que promuevan un reparto más equitativo de las responsabilidades laborales y asistenciales y que animen por igual a chicos y chicas a participar en todos los ámbitos de la educación. Los estudios de la OCDE identifican recomendaciones clave para las políticas de empleo, familia y educación.

### Apoyar un reparto más equitativo del trabajo remunerado y no remunerado





#### Recomendaciones clave:

-  Permiso parental: Establecer semanas reservadas y ampliar el permiso de paternidad para aumentar su utilización. Flexibilizar las fechas del permiso de maternidad, actualmente muy limitado.
-  Implantar y promover opciones de trabajo flexibles, incluido el teletrabajo y diferentes horarios de trabajo.
-  Promover el acceso a sistemas de atención integrales, incluida la atención infantil y extraescolar, así como la atención a largo plazo o a personas mayores.
-  Profesionalizar los programas comunitarios formalizando a los cuidadores para satisfacer las necesidades de cuidado de los niños de los padres que trabajan. Hacer más atractivo el sector aumentará la participación y permitirá a los padres trabajar en función de sus horarios y temporadas.
-  Invertir en cuidados de larga duración.








## Buenas prácticas:

-  El permiso de paternidad se ha implantado en Chile, Colombia y Perú. Oscila entre 5 y 10 días laborables, a pesar de ser considerablemente inferior a la media de la OCDE de 40 días.
-  El programa chileno Crece Contigo amplía la cobertura de las guarderías a las madres trabajadoras pobres y a las madres estudiantes. Estos grupos pertenecen al 60% de mujeres más vulnerables según la información sobre los ingresos ajustados a las necesidades de su hogar.
-  La introducción de la Ley de Trabajo a Distancia y la Ley de Teletrabajo (abril de 2020) y la introducción de la flexibilidad en la programación de las horas de trabajo (introducida en abril de 2024) reforzaron los acuerdos de trabajo flexible en Chile.
-  El Sistema Nacional de Cuidados de Colombia, un modelo corresponsable entre el Estado, el sector privado y las familias, orientado a reducir la carga del cuidado no remunerado a las mujeres. El programa busca reconocer y fortalecer las organizaciones y prácticas comunitarias de cuidado, así como desarrollar estrategias para garantizar los derechos de los cuidadores, contribuyendo a unas condiciones de vida dignas (art. 7 de la Ley 2281).

## Promover la calidad del empleo femenino

-  Estudiar la posibilidad de introducir mecanismos de transparencia salarial.
-  Ampliar el permiso parental a los trabajadores informales, reforzando al mismo tiempo políticas más amplias para promover la formalización del empleo.
-  Promover a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo, estableciendo objetivos de representación femenina en empresas privadas, facultades académicas y puestos de liderazgo público.







## Fomento del espíritu empresarial de las mujeres

### Recomendaciones clave:

- 💡 Apoyar el espíritu empresarial de las mujeres a través de medidas combinadas con el acceso al ahorro formal y a los servicios bancarios, junto con la educación financiera y la adquisición de competencias digitales.

### Buenas prácticas:

- 🔍 Los cuatro países han puesto en marcha iniciativas destinadas a proporcionar a las mujeres empresarias (acceso a) financiación, competencias (y) o redes.
- 🔍 Los programas más importantes son: Mujer Emprende de Chile, el Fondo para la Promoción de la Autonomía y el Emprendimiento de la Mujer de Colombia, y el Fondo de Fomento de Actividades productivas y de organización de mujeres de Costa Rica, y las Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras y Empresarias de Perú.



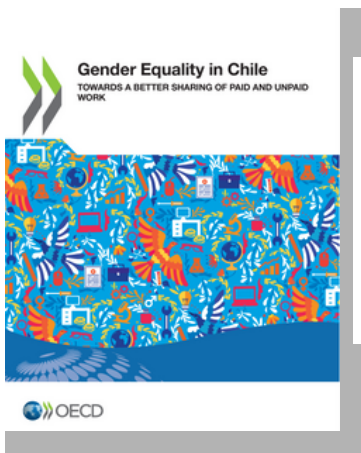
## Educación

- 💡 Garantizar el acceso a una educación de calidad para todos, reforzando los programas de transferencias monetarias que recompensan a los hogares con ingresos bajas por su implicación en la educación de sus hijos, y comunicando los beneficios de completar los estudios.
- 💡 Implantar la formación del profesorado para reducir la transmisión de estereotipos de género en la educación y animar tanto a las chicas como a los chicos a seguir carreras en las que estén menos representados.
- 💡 Redoblar los esfuerzos para aumentar el interés de las niñas por las carreras STEM. Dotar a los profesores de herramientas pedagógicas adecuadas para ayudar a los estudiantes, y en particular a las niñas, a superar la ansiedad y la falta de confianza en sus capacidades científicas y matemáticas.
- 💡 Promover y difundir modelos femeninos y favorecer programas de tutoría.

### Buenas prácticas:

- 🔍 En 2020, el Ministerio de Educación de Perú introdujo un nuevo currículo nacional que esboza directrices específicas destinadas a educar a las generaciones futuras sobre la importancia de la igualdad de género y a garantizar una representación equitativa de hombres y mujeres en todas las facetas de la vida. En Chile, desde 2020 el Ministerio de Ciencia cuenta con un Consejo Especial de Equidad de Género para promover la igualdad de género en STEM y la campaña "Más mujeres en la ciencia" -lanzada en 2019- tiene como objetivo impulsar la participación femenina en campos dominados por hombres.





Si su país desea llevar a cabo este tipo de revisión, póngase en contacto con [LACRegionalProgramme@OECD.org](mailto:LACRegionalProgramme@OECD.org).

## Referencias

OCDE (2023), Igualdad de género en Colombia: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado, La igualdad de género en el trabajo, Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/9f829821-en>. [1]

OCDE (2022), Igualdad de género en Perú: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work, Gender Equality at Work, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/e53901b5-en>. [3]

OCDE (2021), Igualdad de género en Chile: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work, Gender Equality at Work, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/6cc8ea3e-en>. [2]

OCDE (2024), "Igualdad de género en Costa Rica: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado", Ediciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/6cda329d-en>. [4]







Co-financiado por  
la UE

