

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO

Los beneficios económicos de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral son mayores de lo que se pensaba

Era Dabla-Norris y Kalpana Kochhar



FOTOS: SHUTTERSTOCK/ASLYSUN, GEARSTID, VICTEAK, ISTOCK, HAPPYFOTO

Cuando éramos niñas, nos criamos con la convicción de que podríamos conseguir cualquier cosa y que ningún obstáculo era insuperable. Sin embargo, para muchas mujeres, la realidad no se ajusta del todo a sus aspiraciones. En la sociedad de clase media y relativamente conservadora de India en la que ambas crecimos, no existía precisamente la igualdad. Pensábamos que la desigualdad de género era principalmente una cuestión de justicia social. No nos dimos cuenta de que es también una importante cuestión económica hasta que empezamos a indagar en el tema.

Las mujeres constituyen casi la mitad de una población mundial en edad de trabajar de casi 5.000 millones de personas. Pero solo alrededor del 50% de esas mujeres participan en la fuerza laboral, frente al 80% de los hombres. No solo es inferior la participación laboral de las mujeres, sino que las que tienen un trabajo remunerado están empleadas de forma excesiva en el sector informal; en especial en las economías en desarrollo, donde los empleadores están sujetos a menos regulaciones y los trabajadores

Los estudios del FMI ponen de relieve que la desigualdad de condiciones entre mujeres y hombres impone un gran costo para la economía mundial. Estudios anteriores del FMI sobre la repercusión económica de las brechas de género asumían que tanto hombres como mujeres nacen con el mismo potencial, pero que las disparidades de acceso a educación, salud, finanzas y tecnología, los derechos legales y los factores sociales y culturales impedían a las mujeres realizar ese potencial. A su vez, estos obstáculos a los que se enfrentan las mujeres reducían el talento al que podían recurrir los empleadores (Kochhar, Jain-Chandra y Newiak, 2017). El resultado era una menor productividad y un bajo crecimiento económico. Se estimaba que la pérdida por la falta de participación económica de las mujeres iba del 10% del PIB en las economías avanzadas a más del 30% en Asia meridional y en Oriente Medio y Norte de África.

Estudios más recientes sugieren que los beneficios económicos de aumentar la participación laboral de las mujeres superan las estimaciones anteriores. Esto se debe a que las mujeres y los hombres pueden tener el mismo potencial, pero aportan habilidades e ideas distintas y económicamente valiosas (Ostry *et al.*, 2018). Las diferencias de género pueden ser

Los logros conseguidos con gran esfuerzo en la aplicación de políticas para aumentar el número de mujeres en el mercado de trabajo remunerado y cerrar la brecha salarial podrían desvanecerse con rapidez si las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos con alto riesgo de automatización.

son más vulnerables a salarios bajos y pérdida de empleo. Además, incluso en el sector formal, las mujeres con el mismo trabajo y nivel educativo ganan menos que sus homólogos masculinos. Y, como por lo general las mujeres suelen pasar menos tiempo en el mercado de trabajo remunerado, sus pensiones son más bajas y enfrentan un mayor riesgo de pobreza en la vejez. Entre las que trabajan, son pocas las que acceden a altos cargos o crean sus propias empresas. Las mujeres también asumen la mayor parte del trabajo no remunerado dentro de la familia, incluido el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, lo que limita sus posibilidades de ejercer un trabajo remunerado y, cuando lo hacen, condiciona sus opciones.

reflejo de las normas sociales y su impacto en la educación, las interacciones sociales, la actitud ante el riesgo y la reacción ante los incentivos. Por ejemplo, según diversos estudios, las mujeres tienen una mayor aversión al riesgo, lo que indica un mayor temor al fracaso, y son menos competitivas. Esta mayor prudencia tiene beneficios: los resultados de las empresas cuyo consejo directivo tiene una composición de género equilibrada son mejores, especialmente en el sector manufacturero de alta tecnología y en los servicios que requieren conocimientos especializados. La diversidad de género en los directorios de los organismos de supervisión bancaria también se asocia con una mayor estabilidad financiera (Sahay y Čihák, 2018). De forma

similar, los bancos con mayor porcentaje de mujeres en sus directorios tienen más reservas de capital, menor proporción de préstamos en mora y mayor resistencia a las tensiones, posiblemente porque contar con más mujeres en puestos directivos contribuye a la diversidad y complementariedad de opiniones, lo que lleva a tomar mejores decisiones.

Un estudio reciente del FMI (Ostry *et al.*, 2018), basado en datos macroeconómicos, sectoriales y empresariales, sugiere que los hombres y las mujeres se complementan en el trabajo con diferentes habilidades y puntos de vista, incluidas distintas actitudes hacia el riesgo y la colaboración. Como resultado, el aumento del empleo de las mujeres impulsa el crecimiento económico y el ingreso más de lo que se había estimado, y excede del aumento que se logra con la simple incorporación de trabajadores a la fuerza de trabajo. En los países con mayores brechas en las tasas de participación, cerrar estas brechas añade, en promedio, un 35% al PIB. Cuatro quintas partes de las ganancias provienen del aumento de la fuerza laboral, pero la totalidad de la quinta parte restante se deriva del aumento de productividad provocado por una mayor diversidad de género. El estudio también muestra que el aumento de la participación laboral de las mujeres genera grandes aumentos de bienestar económico, que responden a cambios en los bienes de consumo, la producción interna y el tiempo de ocio; en Asia meridional y en Oriente Medio y Norte de África estos aumentos superan el 20% (gráfico 1).

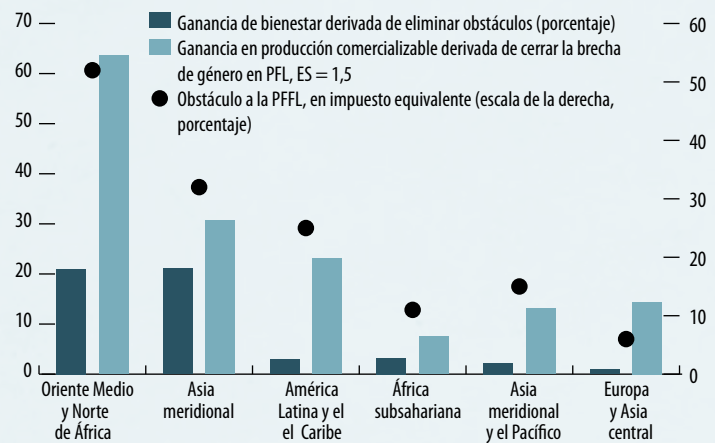
Otra conclusión importante: una mayor participación laboral de las mujeres también beneficia a los hombres. ¿Por qué? Porque las aptitudes complementarias de las mujeres impulsan la productividad, lo que eleva los salarios de todos. Este aumento de productividad compensa con creces el descenso de los salarios que podría esperarse debido al aumento de trabajadores que compiten por los mismos trabajos.

Sin embargo, el aumento de la participación laboral de las mujeres por sí solo podría no ser suficiente. Un estudio reciente del FMI advierte sobre los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en un mercado de trabajo que cambia con rapidez (Brussevich *et al.*, 2018). La digitalización, la inteligencia artificial y el aprendizaje automático están vaciando de contenido los trabajos que implican tareas rutinarias y repetitivas, al tiempo que aumentan el valor de los empleos relacionados con la gestión y las habilidades cognitivas. Los logros conseguidos con gran esfuerzo en la aplicación de políticas para aumentar el número de mujeres en el mercado de trabajo remunerado y cerrar la brecha salarial podrían desvanecerse con rapidez si las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos

Gráfico 1

Una carrera de obstáculos

Eliminar obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral genera beneficios considerables en términos de crecimiento y bienestar económico.



Fuente: Estimaciones del personal técnico del FMI.

Nota: Véase Ostry *et al.* (2018) para una explicación de los cálculos. ES = Elasticidad de sustitución. Una ES de 1,5 significa que el trabajo masculino y el femenino son complementarios en el proceso de producción. PFFL = participación femenina en la fuerza laboral, y PFL = participación en la fuerza laboral.

con alto riesgo de automatización. De hecho, el estudio señala que las mujeres realizan tareas más rutinarias que los hombres en todos los sectores y ocupaciones, aunque con importantes diferencias entre países.

El riesgo de desplazamiento es especialmente alto entre las mujeres con menor nivel educativo, las mayores de 40 años y las que ocupan trabajos administrativos y de ventas de baja calificación. Por su parte, en todos los sectores y ocupaciones las mujeres están subrepresentadas en puestos profesionales y directivos, donde el riesgo de desplazamiento por la tecnología es menor. A nivel mundial, las mujeres ocupan menos del 20% de los cargos directivos en bancos y organismos de supervisión bancaria (Sahay y Čihák, 2018) y representan menos del 2% de los presidentes ejecutivos de bancos. En el sector tecnológico de rápido crecimiento, las mujeres tienen un 15% menos de posibilidades que los hombres de ser ocupar puestos gerenciales o profesionales y un 19% más de trabajar como personal administrativo o de servicios (gráfico 2).

Con el estado actual de la tecnología, el estudio estima que 26 millones de empleos ocupados por mujeres en 30 países (los 28 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos más Chipre y Singapur) tienen más de un 70% de posibilidades de ser desplazados por la tecnología en un plazo de dos décadas. A escala mundial, esto quiere decir que 180 millones de empleos ocupados por mujeres están en riesgo.

Será fundamental garantizar un apoyo igualitario a hombres y mujeres desplazados mediante políticas laborales que mejoren las habilidades, conecten trabajadores y empleos, y fomenten la creación de empleo.

Aunque son más los hombres que las mujeres en riesgo de ser desplazados por la automatización, la pérdida proporcional de trabajos es mayor en relación con la fuerza laboral femenina.

¿Qué se puede hacer? Como la desigualdad de género es tan polifacética, no existe un remedio único, y la mejor estrategia política variará según el país, dependiendo del nivel de desarrollo económico, la brecha de género que exista y la velocidad con que las nuevas tecnologías afecten a la economía. Pueden destacarse tres grandes ámbitos:

Primero, políticas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral: Una serie de herramientas institucionales, jurídicas y de política fiscal han demostrado impulsar la participación laboral de las mujeres. Aunque no hay una solución universalmente válida, las políticas deben intentar fomentar las oportunidades y eliminar los obstáculos. Las políticas e infraestructuras que hacen más fácil para las mujeres conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres son especialmente eficaces.

Las economías de mercados emergentes y en desarrollo deben tomar las siguientes medidas:

- **Invertir en infraestructura.** En las zonas rurales de Sudáfrica, por ejemplo, la electrificación ha aumentado un 9% la participación laboral femenina. En India, la construcción de instalaciones sanitarias adecuadas ha reducido las brechas de género en educación y participación laboral. México ha introducido autobuses públicos solo para mujeres para que puedan viajar con seguridad.
- **Apoyar a las mujeres emprendedoras brindándoles un mayor acceso al financiamiento.** Las mujeres suelen enfrentarse a requisitos crediticios más restrictivos que los hombres en cuanto a garantías, plazos y tasas de interés (véase “La bancarización y el futuro de la mujer” en este número de *F&D*). Iniciativas como el Programa de Financiación para Mujeres Emprendedoras en Malasia y las cuentas de depósito simplificadas en Chile han contribuido a reducir la brecha de género en las tasas de interés.
- **Promover la igualdad de derechos de las mujeres.** En tal sentido, deben adoptarse medidas para abordar la legislación sobre herencias y derechos de propiedad. Malawi, Namibia y Perú modificaron sus marcos jurídicos para reducir la discriminación de género y en la década siguiente las tasas de participación laboral femenina aumentaron sustancialmente en los tres países.

Las economías avanzadas deben tomar las siguientes medidas:

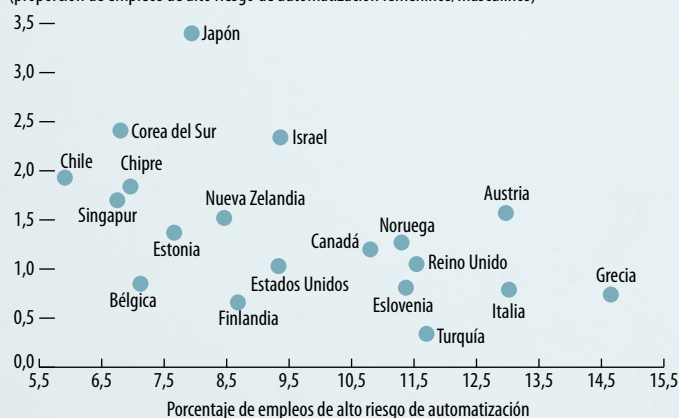
- **Impulsar una mayor paridad entre las licencias por maternidad y paternidad.** En Suecia, esta medida ha contribuido a que las mujeres vuelvan al trabajo con más rapidez y ha inducido cambios en las normas sociales en cuanto a la crianza de los hijos.
- **Fomentar el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad.** Un ejemplo es Japón, que ha aumentado las prestaciones por licencia para el cuidado de hijos del 50% al 67% del salario. Según diversos estudios, reducir a la mitad el costo del cuidado de los hijos elevaría en 10% el número de madres jóvenes en el mercado

Gráfico 2

Yo, robot

La diferencia en el riesgo de automatización de sus trabajos que enfrentan hombres y mujeres varía mucho entre los países.

(proporción de empleos de alto riesgo de automatización femeninos/masculinos)



Fuente: Estimaciones del personal técnico del FMI.

Nota: Véase Brussevich et al. (2018) para una explicación de los cálculos.

laboral. También existen evidencias considerables de que las mujeres responden más que los hombres ante incentivos tributarios específicos. Entre ellas se encuentran las políticas que no penalizan el ingreso secundario, que todavía suele ser el de las mujeres, sustituyendo la tributación familiar por la tributación individual, como lo han hecho Canadá, Italia y Suecia. Las medidas de desgravación fiscal para familias de bajo ingreso también han probado aumentar las tasas de empleo entre las mujeres. La razón: las desgravaciones fiscales reducen la carga fiscal y elevan los ingresos después de impuestos de las mujeres, lo que aumenta por lo tanto sus incentivos para incorporarse, o permanecer, en la fuerza laboral. Algunos ejemplos son el crédito fiscal por los ingresos laborales en Estados Unidos y, en Alemania, Bélgica y el Reino Unido, una combinación de incentivos fiscales y transferencias.

Segundo, políticas que doten a las mujeres de habilidades adecuadas y potencien su papel en el empleo: Para que las mujeres consigan empleos de calidad es necesario que haya paridad de género en las inversiones en educación y salud. En India, por ejemplo, estudios del FMI sugieren que la participación laboral femenina aumentaría en 2 puntos porcentuales si los estados indios incrementaran el gasto educativo un 1% del PIB. El desarrollo de habilidades en edades tempranas también supondría una protección importante frente al desplazamiento por la tecnología y permitiría que las mujeres se beneficiaran de nuevas posibilidades de empleo.

Para quienes ya se encuentran en la fuerza laboral, podrían eliminarse los obstáculos a la capacitación permanente mediante instrumentos fiscales, como las deducciones impositivas en los Países Bajos y las cuentas individuales transferibles en Francia. Los países también pueden considerar subvencionar la capacitación ofrecida por empresas privadas mediante impuestos específicos sobre la nómina salarial y transferencias públicas. Se necesitan esfuerzos concertados para ofrecer a las mujeres más posibilidades de acceder a puestos de gestión y dirección, mediante el establecimiento de objetivos adecuados de contratación y retención, la fijación de cuotas de ascensos, como se hizo en Noruega, y la creación de programas de orientación y capacitación.

La tecnología digital genera nuevas oportunidades de empleo, pero persisten grandes brechas de género en el acceso a la misma: el 60% de la población mundial, la mayoría mujeres de economías de mercados emergentes y en desarrollo, todavía no tiene acceso a Internet; en comparación con los hombres, hay 250 millones de mujeres menos que

no están conectadas. La inversión pública y privada será fundamental para respaldar la adopción tecnológica y cerrar las brechas digitales de género. La estrategia finlandesa de garantizar acceso universal a conectividad de banda ancha, educación digital para todos y acceso digital a servicios empresariales y del gobierno es un buen ejemplo de un enfoque integral para cerrar la brecha digital de género.

Tercero, facilitar la transición de los trabajadores desplazados: Dado que las mujeres se enfrentan a un riesgo especialmente alto de verse desplazadas de su trabajo debido a la automatización, será fundamental garantizar un apoyo igualitario a hombres y mujeres desplazados mediante políticas laborales que mejoren las habilidades, conecten trabajadores y empleos, y fomenten la creación de empleo. Los sistemas de protección social también tendrán que adaptarse a formas más flexibles de trabajo, como el teletrabajo. Para abordar el deterioro de la seguridad del ingreso asociado al rápido cambio tecnológico, algunas economías avanzadas podrían considerar ampliar las pensiones no contributivas y establecer un ingreso básico garantizado.

En las últimas décadas se ha avanzado considerablemente en materia de igualdad de condiciones para aprovechar las oportunidades económicas, pero todavía queda mucho por hacer. La buena noticia es que países de todo el mundo han hecho suyo el imperativo de la igualdad de género. Los responsables de la política económica, los gobiernos y las empresas reconocen ahora los beneficios para el crecimiento económico y el desarrollo de ofrecer igualdad de oportunidades a las mujeres, y están intentando mejorar sus políticas y prácticas en este ámbito. A fin de reducir los obstáculos a la igualdad de género, el FMI tiene el compromiso de trabajar con otras organizaciones internacionales, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado para ofrecer análisis y asesoramiento sobre políticas. **FD**

ERA DABLA-NORRIS es Jefa de División del Departamento de Finanzas Públicas del FMI, y **KALPANA KOCHHAR** es Directora del Departamento de Recursos Humanos del FMI.

Referencias:

- Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid y Kalpana Kochhar. 2018. "Gender, Technology, and the Future of Work". IMF Staff Discussion Note 18/07, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Kochhar, Kalpana, Sonali Jain-Chandra y Monique Newiak, editoras. 2017. *Women, Work, and Economic Growth*. Washington, DC: Fondo Monetario Internacional.
- Ostry, Jonathan D., Jorge Álvarez, Raphael Espinoza y Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence". IMF Staff Discussion Note 18/06, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Sahay, Ratna, y Martin Čihák. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps". IMF Staff Discussion Note 18/05, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.