

## Nota Especial

### Día de la Mujer 2018: Cerremos la Brecha

- América Latina aún experimenta una de las de las brechas de participación laboral más amplias del mundo. Esto a pesar de los importantes esfuerzos que se han realizado en materia de igualdad de género en las últimas décadas.
- En este Día de la Mujer 2018, analizamos el impacto en el PIB per cápita ante un aumento en la participación laboral femenina en América Latina. El PIB per cápita tiene el potencial de aumentar en 2.5% si la participación laboral femenina aumenta a niveles similares a los promedios de las economías avanzadas y en un 7.4% si se alcanza la paridad de género laboral.
- La educación y la igualdad salarial son cruciales para aumentar la participación de la mujer en la fuerza laboral en la región y, por lo tanto, acelerar el crecimiento.

---

**Daniela Blancas**

+52-55-2262-9503  
daniela.blancas@citibanamex.com

**Ernesto Revilla**

+1 (212) 816 2621  
ernesto.revilla@citi.com

*Con agradecimiento a  
Julia Blandinieres,  
Arturo Vieyra y  
Fernando Díaz,*

---

Esta nota es una traducción libre realizada por el analista del texto original publicado en Citivelocity con el nombre "Women's Day 2018: Let's Close the Gap"

## Día de la Mujer 2018: Cerremos la Brecha

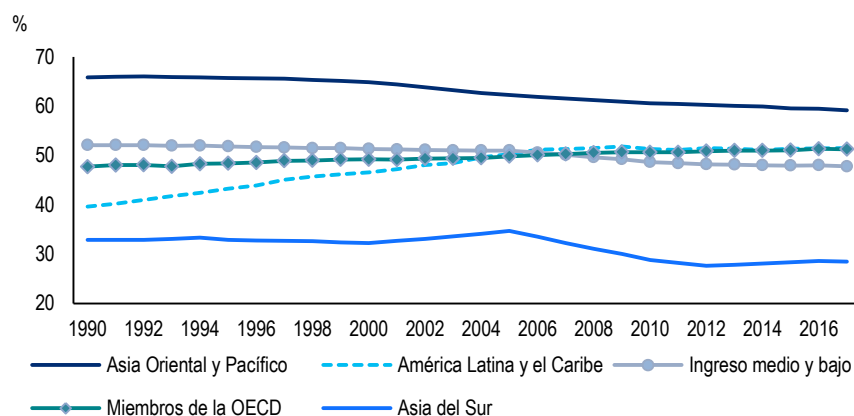
*“Si las mujeres estuvieran trabajando en la misma proporción que los hombres, el nivel de PIB sería más alto (...) No es sólo una cuestión moral, ni sólo una cuestión filosófica. Simplemente hace sentido económico”.* Christine Lagarde

**La última década ha sido crucial para la equidad de género en todo el mundo.** Las nuevas generaciones se han vuelto más conscientes de las brechas de género y han luchado para cerrarlas. Esto no es nuevo; sin embargo se ha hecho más evidente a medida que la sociedad se involucra más activamente. En América Latina se han logrado muchos avances: la brecha de inscripción escolar en todos los niveles educativos está casi cerrada, la participación de la mujer en la fuerza laboral ha aumentado significativamente, la tasa de mortalidad materna es más baja, los hogares que dependen del ingreso de la mujer son cada vez más, entre otros. No obstante, la región está rezagada respecto a otras regiones. En este estudio, nos centramos en el impacto de una mayor participación laboral femenina en el PIB per cápita entre las diferentes economías de la región. Concluimos que la equidad de género en la participación laboral tiene el potencial de aumentar el PIB per cápita de la región en casi 7.4%.

### La dinámica de la participación laboral femenina y el cierre de la brecha

**A pesar de que la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado, la brecha sigue siendo amplia.** De 1990 a 2016, la participación laboral femenina<sup>1</sup> (PLF) en Latinoamérica ha aumentado cerca del 30%, una de las tasas de crecimiento más altas entre las diferentes regiones del mundo, lo que responde principalmente a una tasa de participación muy baja en la década de los 90 (40%). América Latina se ha recuperado y alcanzado los niveles de otras regiones, que parecen estar convergiendo hacia 50% (gráfica 1). Las disparidades entre los países son evidentes, particularmente en Centroamérica donde las tasas son cercanas al 45% versus al Caribe, que se acercan al 60%. Las cinco economías más grandes de la región se ubican en 55%.

Gráfica 1. Participación Femenina en el Mercado Laboral por región

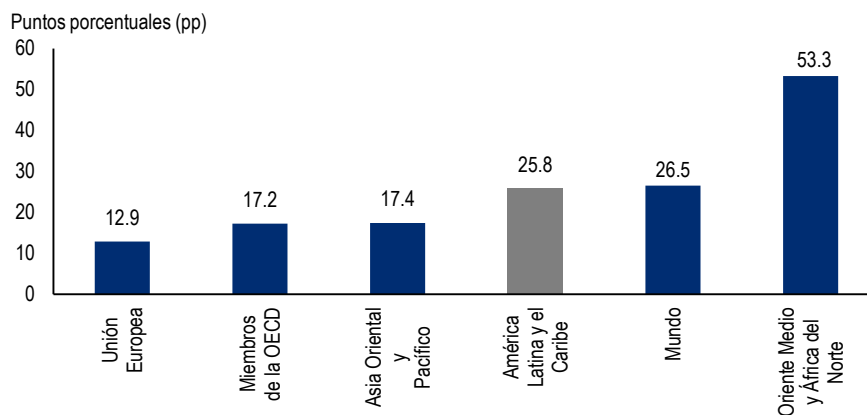


Fuente: Citibanamex con datos de los Indicadores Mundiales de Desarrollo del Banco Mundial.

<sup>1</sup> Definido como el porcentaje de las mujeres que trabajan de 15 años y más del total de la población de mujeres con 15 años o más.

Las economías avanzadas muestran tasas “relativamente bajas” de la PLF; sin embargo, esto tiene más que ver con un problema de definición. El Banco Mundial establece que la edad laboral es a partir de los 15 años; sin embargo, en las economías avanzadas las mujeres (y hombres) todavía invierten tiempo en su educación a esta edad y los subsecuentes años. Por lo tanto, preferimos ver estas métricas como la diferencia entre la participación de la fuerza laboral masculina y femenina (gráfica 2).

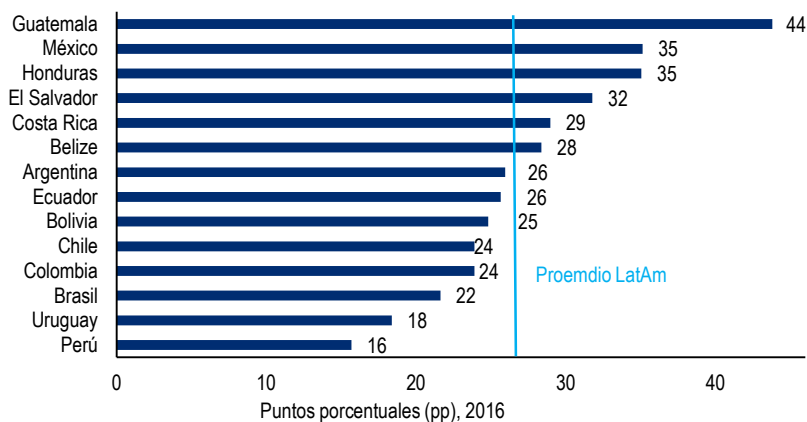
**Gráfica 2. Brecha de la Fuerza Laboral por Región, 2016**



Fuente: Citibanamex con datos de Indicadores del Desarrollo Mundial, Banco Mundial.

**América Latina continúa siendo una de las regiones con mayor brecha en la PLF en el mundo**, lo cual no sólo se relaciona con una baja participación laboral femenina sino también con tasas altas de participación masculina. El rango varía desde niveles bajos en Perú y Uruguay de 16 puntos porcentuales (pp) y 18pp, respectivamente, hasta Guatemala en 44pp (gráfica 3), seguido de México con una brecha de 35pp.

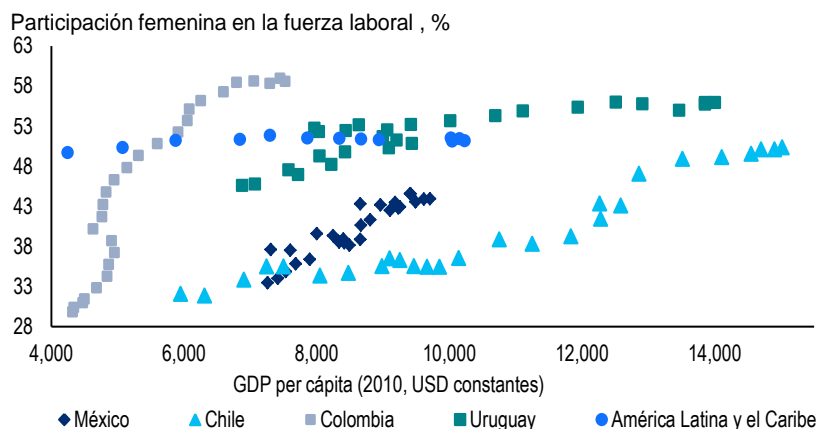
**Gráfica 3. Brecha de la Fuerza Laboral por país, 2016**



Fuente: Citibanamex con datos de Indicadores del Desarrollo Mundial, Banco Mundial.

**Una mayor participación de la mujer en la fuerza laboral no sólo aumenta el PIB, sino que también contribuye a reducir la pobreza.** Además, se ha demostrado que los ingresos de las mujeres han ayudado a los hogares a superar los choques externos<sup>2</sup>. En la gráfica 4, graficamos la relación entre el PIB per cápita y la PLF. A pesar de que los ritmos son diferentes entre las economías, la relación es claramente positiva.

**Gráfica 4. Fuerza Laboral Femenina y PIB per cápita, 1990-2016**



Fuente: Citibanamex con datos de Indicadores del Desarrollo Mundial, Banco Mundial.

**Para medir el impacto de un incremento en las tasas de participación laboral femeninas en el PIB per cápita en América Latina, utilizamos un modelo “log-lineal” basado en Novta y Cheng (2017)<sup>3</sup>.** Sin embargo, definimos nuestras variables de forma distinta. Realizamos la regresión del PIB per cápita (dólares constantes, 2010) frente a la formación bruta de capital, apertura comercial (exportaciones más importaciones como porcentaje del PIB), fuerza laboral femenina, tasas de fertilidad y escolaridad<sup>4</sup>. Dadas las restricciones de datos, sólo utilizamos las variables relevantes para cada país y calculamos la elasticidad parcial del PIB per cápita a cambios en la tasa de PLF. Una vez que ajustamos cada ecuación por país y encontramos los parámetros necesarios, proponemos dos escenarios de incremento en la PLF, similares a los propuestos por Nova y Cheng (2017) para medir su impacto en el PIB:

- **Escenario moderado:** la PLF incrementa a los niveles promedio observados en las economías avanzadas que presentan la brecha laboral más estrecha (Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca, Islandia, Canadá y Francia). Como resultado, el objetivo de comparación promedio es 59pp<sup>5</sup>.
- **Escenario de paridad:** la PLF sube a los mismos niveles que la participación masculina. Es decir, se alcanza la equidad de género en el mercado laboral (basado en las cifras de 2016), por lo que las brechas en la gráfica 3 se eliminan.

<sup>2</sup> Joao Azenedo y Louise J. Cord. (2012), “The Effect of women’s economic Power”. Artículo del Banco Mundial.

<sup>3</sup> Ver: Natalija Novta y Joyce Cheng Wong (2017), “The Effect of women’s economic Power”. Fondo Monetario internacional.

<sup>4</sup> El modelo de Novta y Cheng usa: PIB per cápita en 2005 dólares a precios constantes, inversión directa extranjera, inflación, fuerza laboral femenina, apertura comercial y tasa de fertilidad.

<sup>5</sup> Novta and Cheng sólo usa el promedio de los países Nórdicos (61%). No utilizamos el promedio de la OECD porque se acerca al promedio de la tasa de LatAm.

**Cuadro 1. Resultados sobre Ambos Escenarios**

	Aumento en PLF (en pp)		Cambio en PIB per cápita	
	Escenario modeado (Brecha de PLF alcanza 59%)	Escenario de paridad (Paridad de genero es alcanzada en PFL)	Escenario moderado	Escenario de paridad
Argentina	11.6	26.0	5.6	12.6
Brasil	5.7	21.6	1.7	6.6
Chile	8.7	24.0	2.8	7.8
Colombia	0.4	23.9	0.1	7.0
México	15.0	35.1	5.1	11.8
Perú	*	15.7	--	4.0
Uruguay	3.100	18.4	1.9	11.1
Latam **			2.49	7.37

\*En Perú, la PLF es mayor que en los promedios nordicos

\*\*Usamos el promedio ponderado para calcular el aumento en Latinoamérica

Fuente: Cálculos propios con datos disponibles del Banco Mundial para cada país.

**El PIB per cápita de América Latina tiene el potencial de crecer entre 2.5% y 7.4% si la PLF sube de manera moderada o con mayor fuerza hasta alcanzar la paridad (cuadro 1).**

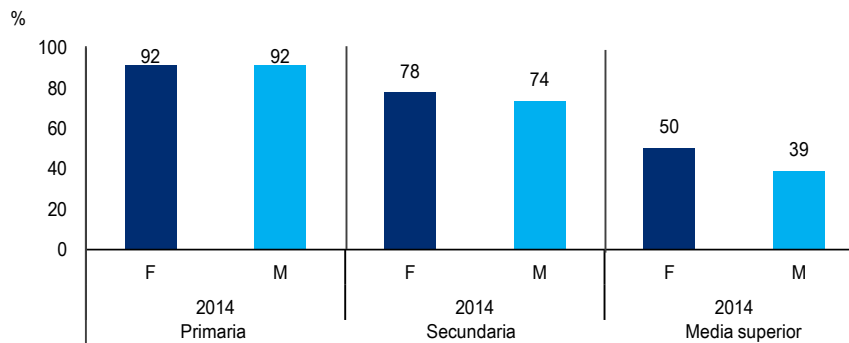
De los países que analizamos en este estudio, los cuales aportan cerca del 85% del PIB de la región, Uruguay es el más sensible a un cambio en la PLF con el parámetro más alto, seguido de Argentina y México. Mientras tanto, Perú presenta el parámetro más bajo. Actualmente, la PLF en Perú se ubica por encima del promedio de nuestra muestra de economías avanzadas a 68% (43% en 1990). Basado en nuestros resultados, el PIB regional per cápita podría crecer en 2.5% adicional si la PLF alcanza los niveles de ciertas economías avanzadas.

**Si la brecha de género laboral se cierra, la región podría crecer hasta 7.4% más.** Con base en la brecha laboral de 2016, el PIB per cápita en Argentina incrementaría significativamente bajo ambos escenarios (5.6% y 12.6%), ya que el parámetro es elevado y la brecha laboral es amplia bajo los dos escenarios. Mexico está en una posición similar, ya que es uno de los países con mayor brecha (33pp sólo por debajo de Guatemala). Nuestros resultados son relativamente menores a los encontrados en otros estudios<sup>6</sup>. Aunque Novta y Cheng (2017) no ofrecen resultados para cada país, sus modelos arrojan un crecimiento del PIB per cápita 3.1pp más alto en promedio para Argentina, Brasil, Colombia, Perú y Uruguay, en el caso que la equidad de género en el mercado laboral sea alcanzada.

**¿Cómo conseguimos esto? Educación y paridad salarial.** Varias décadas atrás, uno de los principales problemas era el bajo capital humano y la brecha educación entre hombres y mujeres. No obstante, esto ha cambiado sustancialmente. Actualmente, la brecha educacional está cerrada, e inclusive en varios casos, las tasas de inscripción escolar son mayores para mujeres que para hombres. En América Latina, la tasa de inscripción para educación primaria para niños y niñas se mantiene en 92% para ambos (brecha cero). En educación secundaria, 78% de mujeres están inscritas frente a 74% de hombre y en educación terciaria 50% de mujeres y 39% de hombres. Es decir, las mujeres están invirtiendo más tiempo que los hombres en educación (gráfica 5).

<sup>6</sup> Natalija Novta y Joyce Cheng Wong (2017), "The Effect of women's economic Power". Fondo Monetario Internacional.

Gráfica 5. Inscripción escolar, 2014



Fuente: Citibanamex con datos de con datos de Indicadores del Desarrollo Mundial.

**Mayor educación implica mayor participación laboral.** A pesar de que la brecha de género en educación se ha cerrado (e inclusive positivo en algunos casos) desde la década de los 90, la evidencia para varios países de la región refleja que la participación masculina en la fuerza laboral es mayor que la de las mujeres en todos los grados de escolaridad y todas las edades. En particular, en los grados de mayor educación (educación superior o más) la brecha laboral es muy cercana a cero en los primeros años para Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay. No obstante, esta brecha comienza a abrirse (es decir que los hombres participan más en la fuerza laboral que las mujeres) para todos los países. Esto refleja que aunque la brecha educacional se ha cerrado por varios años ya, existen otros factores que desalientan a las mujeres a entrar o mantenerse en la fuerza laboral.

**Un reto para incrementar la PLF es que las mujeres trabajan más en actividades no remuneradas<sup>7</sup>.** En promedio, las mujeres trabajan 38 horas por semana en actividades no remuneradas como el cuidado infantil y actividades del hogar, lo cual es dos terceras partes más de lo que los hombres dedican a dichas actividades. Así, el tiempo que invierten las mujeres en el trabajo remunerado es la mitad de lo que invierten los hombres, en promedio. Estas restricciones de tiempo limitan el desarrollo profesional de las mujeres o que sean promovidas. Adicionalmente, la brecha salarial de género se mantiene como un obstáculo fundamental para que las mujeres participen en la fuerza laboral. Estudios recientes han enfatizado que las brechas salariales de género se han cerrado cerca de 12% en América Latina desde 1990. No obstante, aún existen disparidades significativas basadas en el nivel educativo, por sectores y por posiciones. En un total de 18 países analizados por la CEPAL, las remuneraciones a las mujeres son 16% menos que las de los hombres y 25% menos en los sectores de mayor educación (de 13 o más años)<sup>8</sup>.

**Políticas orientadas a la transparencia y difusión de las brechas salariales de género deben ayudar hacia adelante.** Ha existido un importante esfuerzo por parte de gobiernos, organizaciones y sociedad civil para requerir que las empresas revelen sus brechas salariales<sup>9</sup>. En el Reino Unido, para abril de 2018, todas las empresas con 250 o más empleados tendrán que publicar sus brechas salariales de género, de acuerdo a un requerimiento legal aprobado el año pasado. Hasta el momento, los datos muestran una gran heterogeneidad en dichas brechas, desde negativas, hasta tan elevadas como 70%<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Ver: Caribbean, E. C. (2016). "Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres", CEPAL.

<sup>8</sup> Reconocemos la dificultad de medir esta brecha entre los sectores económicos y países, en los cuales las variaciones pueden ser grandes.

<sup>9</sup> Medido como la diferencia entre la mediana de las ganancias por hora trabajada por los hombres y mujeres para cada compañía.

<sup>10</sup> La información mencionada no es clasificada por el nivel de posición.

**Las mujeres siguen estando sub-representadas...** Según el Índice de Equidad de Género de Bloomberg 2018, el cual mide la equidad de género en 104 compañías mundiales indistintamente del sector al que pertenezcan, sólo 26% de las posiciones de alto liderazgo y 19% de puestos ejecutivos son ocupados por mujeres. Esto no sólo se presenta en la iniciativa privada. En la política las mujeres ocupan sólo 26% de las posiciones ministeriales y menos de un tercio de los escaños en el Congreso en América Latina. Nuevamente, observamos fuertes disparidades entre países. Por ejemplo, Nicaragua tiene el mayor número de posiciones ministeriales (52.9%) mientras que Brasil tiene el menor con sólo una mujer de las 25 posiciones<sup>11</sup>.

**América Latina aún necesita hacer más esfuerzos para acelerar el ritmo de la inclusión femenina a la fuerza laboral, lo cual derivará en beneficios económicos.** Las ganancias de esta inclusión se han probado no solo en términos de mayor PIB per cápita, sino también en el incremento de la protección económica ante choques externos. En nuestro análisis sólo hemos presentado alguno de los factores que afectan la participación femenina en el mercado laboral y reconocemos las limitantes – y posibles mejoras – a nuestro estudio. Somos conscientes del ilimitado potencial de la paridad de género. Instituciones y políticas más fuertes, mayor balance entre la vida laboral y personal, paridad salarial, igualdad de oportunidades, políticas más flexibles de incapacidad por maternidad y paternidad, entre otras, seguirán siendo cruciales para alcanzar la equidad de género en el mercado laboral.

*“Tenemos que seguir adelante con el trabajo que realizaron las mujeres en el pasado para asegurar que nuestras hijas no tengan límites en sus sueños, no obstáculos en sus logros, ni techos que romper”. Barack Obama.*

---

<sup>11</sup> Ver: UN WOMEN (2018), “Facts and figures: Leadership and political participation”.

Las estimaciones, pronósticos o proyecciones referidos en esta publicación se realizan tomando en cuenta, entre otras cosas, el comportamiento histórico de diversas variables tanto económicas como financieras de origen nacional e internacional y los supuestos para su comportamiento futuro. Estos supuestos toman el escenario internacional propuesto, principalmente de las publicaciones mensuales “Global Economic Outlook and Strategy” y “Emerging Markets Economic Outlook and Strategy” publicados por Citi Research en la plataforma de Citivelocity así como sus posibles actualizaciones publicadas en la misma plataforma. Para el escenario local, nuestros estimados consideran principalmente la información publicada en la tabla “Pronósticos Anuales” y “Pronósticos Macroeconómicos” de nuestra publicación semanal “Perspectiva Semanal” así como sus actualizaciones publicadas por nuestra dirección.

## Nota Legal

El presente reporte ha sido elaborado por analistas miembros del Departamento de Estudios Económicos y Sociopolíticos de Banco Nacional de México, S.A, integrante del Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. que lo suscribe, con base en información de acceso público no verificada de forma independiente por parte de Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. En este reporte se incluyen opiniones y/o juicios personales del analista que lo suscribe, a la fecha del reporte, los que no necesariamente representan, reflejan, expresan, divulgan o resumen el punto de vista, opinión o postura de Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. respecto de los temas o asuntos tratados o previstos en el presente. Asimismo, la información contenida en este reporte se considera veraz y precisa. No obstante lo anterior, Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. no asume responsabilidad alguna respecto de su veracidad, precisión, exactitud e integridad, ni de las opiniones y/o juicios personales del analista que se incluyen en el presente reporte. Las opiniones y cotizaciones contenidas en el presente reporte corresponden a la fecha de este texto y están sujetas a cambios sin previo aviso como resultado de la volatilidad del mercado o por cualquier otra razón. El presente reporte tiene carácter únicamente informativo y Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. no asume responsabilidad alguna por el contenido del mismo. Las opiniones y cotizaciones de mercado aquí contenidas y los criterios utilizados para la elaboración de este reporte no deben interpretarse como una oferta de venta o compra de valores, asesoría o recomendación, promesa o contrato alguno para realizar operación alguna. Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. no asume compromiso u otorga garantía alguna, ya sea expresa o tácitamente, acerca de ninguna de las opiniones aquí contenidas, por ello, Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. no será responsable en ningún caso por daños y perjuicios de cualquier tipo o naturaleza, derivados de o relacionados con la información contenida en este reporte o uso de este sitio de Internet. Corresponde de forma exclusiva al lector del presente reporte, tomar cualquier decisión de inversión sobre la base de la propia evaluación (interna o a través de un asesor profesional independiente) de los beneficios económicos y riesgos inherentes (legales, financieros y de cualquier otra naturaleza), así como los aspectos legales y fiscales asociados a la operación de que se trate, y determinar con base en dicha evaluación si es capaz de aceptar y asumir dichos riesgos. Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. se reserva invariablemente el derecho de modificar en cualquier tiempo el contenido del presente reporte. La información contenida en el presente reporte, es propiedad exclusiva de Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V., por lo que no podrá ser objeto de reproducción o distribución total o parcial alguna, sin la previa autorización por escrito de Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. El presente reporte se distribuye por Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. exclusivamente en los Estados Unidos Mexicanos. Por ello, está prohibida su distribución o transmisión por cualquier medio a aquellos países y jurisdicciones en los que la difusión del presente reporte se encuentre restringida o prohibida por las leyes aplicables. El incumplimiento a esta prohibición podría ser objeto de sanciones conforme a la legislación aplicable. Los analistas que contribuyen con la presente publicación pueden o no mantener inversiones, directa o por interpósita persona, en los valores o instrumentos financieros derivados cuyo subyacente sean valores objeto de este reporte de análisis. El análisis contenido en el presente reporte refleja exclusivamente el punto de vista de los analistas responsables de su elaboración, a su vez, estos últimos no perciben compensación alguna de personas distintas a Grupo Financiero Citibanamex, S.A. de C.V. o personas morales que pertenezcan al mismo Grupo financiero. El presente reporte tiene como destinatarios a clientes, autoridades gubernamentales, miembros de la academia, prensa y público en general. El presente reporte, en adición a otros elaborados por nuestra Dirección, se encuentra disponible en [http://www.banamex.com/economia\\_finanzas/es/estudios\\_economicos/resumen.htm](http://www.banamex.com/economia_finanzas/es/estudios_economicos/resumen.htm).