Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized

SERIE DE NOTAS TEMÁTICAS SOBRE POLÍTICAS DE GÉNERO DEL GRUPO BANCO MUNDIAL:
NOTA SOBRE EVIDENCIAS Y PRÁCTICAS

EL AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FUERZA LABORAL

Daniel Halim, Michael B. O'Sullivan y Abhilasha Sahay

PANORAMA GENERAL

Las brechas de género en la participación en la fuerza laboral persisten en todo el mundo. Cerrar estas brechas puede dar lugar a beneficios considerables para las economías, a saber, un aumento promedio del 20 % del producto interno bruto (PIB) per cápita. La participación de las mujeres en la fuerza laboral (PMFL) sigue siendo baja debido a la falta de habilidades, activos y redes, las limitaciones de tiempo y movilidad, la discriminación de género en las contrataciones y los ascensos, y el carácter restrictivo de las normas de género.

La PMFL puede aumentarse con políticas eficaces respaldadas por datos empíricos. Estas incluyen prestar servicios de cuidado infantil, difundir información sobre oportunidades laborales y el rendimiento del empleo, brindar capacitación en habilidades socioemocionales, abordar las normas involucrando a las parejas y los miembros de la familia, y centrarse en las mujeres a través de programas de protección social, redes de protección social y obras públicas.

El Grupo Banco Mundial respalda activamente a los países para que aumenten la PMFL a través de financiamiento para políticas de desarrollo, trabajos analíticos y de asesoría, y el apoyo a reformas destinadas a abordar los factores contextuales restrictivos, como las barreras legales, las normas sociales y la violencia de género. En esta nota se presenta una variedad de opciones de políticas que son eficaces o resultan prometedoras para mejorar la PMFL. Se ofrecen las siguientes conclusiones para los encargados de formular políticas:

- **Abordar una limitación suele ser necesario, pero es insuficiente.** Las intervenciones que abordan múltiples limitaciones (incluidas las normas) en combinación con reformas de políticas tienen el potencial de generar un nuevo equilibrio en la vida de las mujeres y sus economías.
- **Las normas constituyen una barrera en todos los contextos**, especialmente en los países donde la PMFL se ha estancado o está disminuyendo. Sin embargo, las normas y las actitudes son maleables.
- **Los cambios en la demanda de mano de obra femenina pueden provocar un aumento de la oferta.** Los *shocks* de demanda que afectan a toda la economía pueden erosionar las normas que restringen el trabajo de las mujeres fuera del hogar y aumentar su capital humano.
- **Las reformas legales son una condición previa importante para fomentar la PMFL.** Para tener éxito, deben complementarse entre sí, por ejemplo, combinando la normativa de la licencia parental con medidas para ampliar la cobertura del cuidado infantil. También es necesario promover la comunicación y socialización eficaces de tales reformas para fomentar el cambio.
- **La escasez de evidencias de la eficacia en función de los costos impide comparar políticas alternativas cuando los recursos presupuestarios son limitados.** Este ingrediente faltante es clave para evaluar la capacidad de ampliación de las intervenciones.
- **Invertir más en el capital humano de las niñas es importante, pero a menudo no es suficiente para traducirse en empleo.** No obstante, la ampliación del acceso de las niñas y las mujeres a una educación y atención médica de calidad debe seguir siendo una prioridad máxima.
- **Las diferencias regionales y las condiciones preexistentes afectan los niveles de PMFL y su crecimiento.**

ACCELERATE EQUALITY | WORLD BANK GROUP Gender

ENERO DE 2023

ÍNDICE

Introducción 1

INTERVENCIONES DEL LADO DE LA OFERTA PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL 3

INTERVENCIONES DEL LADO DE LA DEMANDA PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL 9

REFORMAS DE POLÍTICAS QUE ABARCAN TODA LA ECONOMÍA 11

Conclusiones 13

Recursos y bibliografía 14

Esta nota temática sobre políticas forma parte de una serie que proporciona una base analítica para la Estrategia de Género del Grupo Banco Mundial (2024–30). Dicha serie tiene por objeto ofrecer un amplio panorama de las últimas investigaciones y conclusiones sobre los resultados en materia de igualdad de género, resumir las cuestiones clave, las evidencias sobre soluciones prometedoras y las buenas prácticas operacionales, y señalar las principales esferas para la futura labor orientada a promover la igualdad de género y el empoderamiento. Las comprobaciones, interpretaciones y conclusiones expresadas en este trabajo pertenecen exclusivamente a los autores y no necesariamente reflejan la opinión del Grupo Banco Mundial ni de su Directorio Ejecutivo.

Este documento fue redactado por un equipo de trabajo del Grupo Banco Mundial dirigido por Daniel Halim, Michael B. O'Sullivan y Abhilasha Sahay. El equipo agradece a Margaret Makepeace McClure por su gran apoyo analítico. Agradecemos a Kathleen Beegle, Sanola Alexia Daley y Camilo Mondragón Vélez por sus valiosos comentarios formulados en calidad de expertos revisores. También agradecemos a Girum Abebe, Kehinde Ajayi, Hana Brixi, Anna Fruttero, Isis Gaddis, Caren Grown, Tazeen Hasan, Ana María Muñoz-Boudet, María Beatriz Orlando, Laura Rawlings, Jennifer Solotaroff, Priyanka Tayal y Diego Ubfal por sus útiles sugerencias.

INTRODUCCIÓN

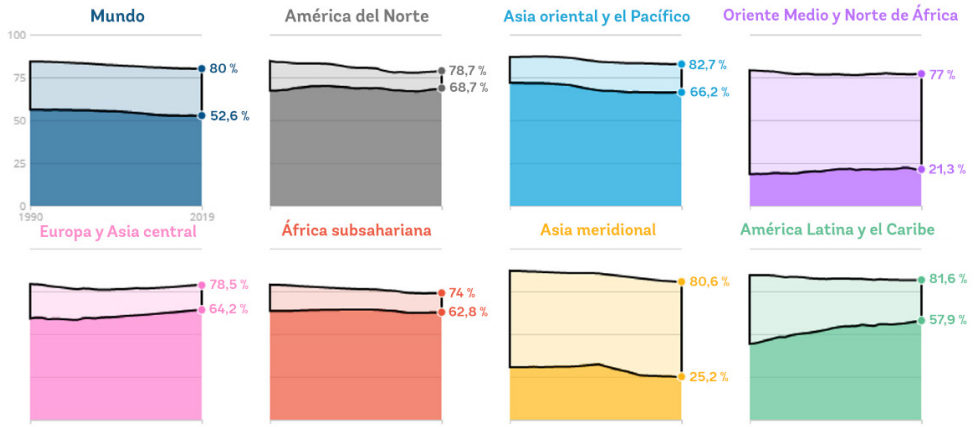
Un creciente cúmulo de evidencias muestra lo costoso que es para los países depender del talento de la mitad de su población para lograr el crecimiento económico y la prosperidad compartida. La eliminación de los obstáculos a la participación de las mujeres en la fuerza laboral (PMFL) puede ser un motor central del crecimiento económico inclusivo (Pennings, 2022; Wodon y otros, 2017; Kabeer y Natali, 2013)[1]. Sin embargo, en las últimas tres décadas, la PMFL se ha estancado en la mayoría de las regiones del mundo y, en el caso de Asia meridional, ha disminuido, incluso en relación con la participación de los hombres en la fuerza laboral (véase el gráfico 1)[2]. En entornos con brechas de género relativamente menores en la participación, como África subsahariana, una gran proporción de mujeres del mercado laboral trabajan en empleos vulnerables que ofrecen escasa remuneración y malas condiciones laborales (Bue y otros, 2022). La pandemia de COVID-19 ha agravado estos desafíos y ha provocado pérdidas desproporcionadamente mayores de puestos de trabajo y emprendimientos para las mujeres de todo el mundo (Kugler y otros, 2021; Alon y otros, 2021; Fabrizio y otros, 2021; Liu y otros, 2021; Torres y otros, 2021).

¿Qué factores impulsan las brechas de género a nivel mundial en la participación laboral? La PMFL se ve limitada por múltiples factores del lado de la oferta, del lado de la demanda y contextuales.

- **Las restricciones del lado de la oferta** incluyen las limitaciones de tiempo derivadas del cuidado de los niños y el trabajo doméstico, y las limitaciones a la movilidad relacionadas con el trabajo fuera del hogar. Las diferencias de género en las dotaciones —incluidos las habilidades técnicas y socioemocionales, los activos y las redes— circunscriben aún más el ingreso de las mujeres al mercado laboral.

- **Las restricciones del lado de la demanda** incluyen desfases en las aptitudes y la formación que requieren los empleos disponibles, las brechas de género y la discriminación en la contratación y retención de personal, y la falta de beneficios con apoyo insuficiente para el cuidado infantil, la licencia por maternidad, los programas de reingreso y el crecimiento profesional.

GRÁFICO 1. BRECHAS DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA LABORAL, 1990-2019



Notas: La línea superior e inferior de cada subgráfico representa la proporción de hombres y de mujeres que participan en el mercado laboral, respectivamente. Fuente: Portal de datos sobre género (SL. TLF. ACTI. ZS).

[1] Según estimaciones de Pennings (2022) obtenidas a partir del Índice de Brecha de Género en el Empleo, el PIB per cápita de los países podría ser un 20 % mayor si el empleo de las mujeres estuviera equiparado con el de los hombres.

[2] La PMFL incluye la participación de las mujeres en el trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia, el trabajo ocasional y el trabajo en empresas familiares/emprendimientos desde la casa (tanto remunerados como no remunerados). No incluye el trabajo doméstico ni de cuidado no remunerado.

- **Los factores contextuales** incluyen las normas sociales y culturales, las políticas y leyes restrictivas, y el riesgo de violencia de género y su incidencia, especialmente el acoso sexual en el lugar de trabajo. Estos factores, al igual que las limitaciones del lado de la oferta y de la demanda, se refuerzan mutuamente, lo que restringe el accionar de las mujeres a lo largo de sus vidas.

Esta nota se basa en un nuevo e interesante conjunto de investigaciones rigurosas para identificar soluciones normativas que permitan aumentar la PMFL. Las evidencias se presentan en tres dimensiones: medidas del lado de la oferta para permitir que las mujeres ingresen a la fuerza de trabajo si así lo desean, medidas del lado de la demanda para reducir los obstáculos a nivel empresarial en la contratación de mujeres, y reformas de políticas intersectoriales para ayudar a las economías a lograr un nuevo equilibrio con más empleos para las mujeres. El estado de las evidencias se clasifica en tres grupos:

- ***"Eficaz"*** significa que hay más de un estudio del impacto causal que demuestra la eficacia de la política en distintos contextos.

- ***"Emergente"*** significa que hay una sola evidencia causal, resultados mixtos o un sólido conjunto de evidencias descriptivas que apuntan a mejoras en el desempeño de las empresas dirigidas por mujeres.

- ***"Menos prometedor"*** significa que hay evidencias causales que demuestran que la intervención tiene un impacto limitado o insignificante. En este caso, se analizan distintas versiones de la política que podrían tener más éxito.

Esta nota se centra en medidas para ayudar a las mujeres a buscar empleo y participar en el mercado laboral de manera activa, más que en medidas igualmente importantes que afectan a las mujeres una vez que están empleadas, como las opciones laborales, la informalidad, la brecha salarial de género y las brechas de género en los ascensos[3]. Complementa las evidencias académicas con ejemplos pertinentes seleccionados de la amplia gama de operaciones que llevan adelante el Grupo Banco Mundial y sus países clientes. Si bien estos ejemplos son ilustrativos, es importante señalar que los factores contextuales (como el nivel de desarrollo, la disponibilidad de empleo y las normas sociales de un país) y el bienestar de las mujeres, los niveles de capital humano y las opciones de fertilidad pueden mitigar o amplificar los efectos de estas intervenciones.

[3] Estos temas se tratan en otras notas sobre políticas de la serie. La nota temática sobre políticas relativa al cierre de la brecha de género en los ingresos (de próxima aparición) se centra en los resultados de las mujeres en el mercado laboral en el margen intensivo (es decir, ingresos, segregación ocupacional y crecimiento profesional). Del mismo modo, en la nota temática sobre políticas relativa a las iniciativas que funcionan para respaldar a las empresas dirigidas por mujeres (de próxima aparición) se describen las limitaciones que enfrentan las mujeres que trabajan por cuenta propia y se ofrecen soluciones para superarlas.

INTERVENCIONES DEL LADO DE LA OFERTA PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL

Se ha demostrado que diversas intervenciones aumentan la oferta de mano de obra femenina abordando, o incluso ayudando a sortear, las limitaciones relacionadas con la disponibilidad de tiempo, las habilidades y el control de los recursos.

Cuidado infantil: Cada vez hay más evidencias de que las intervenciones en guarderías y centros preescolares pueden atenuar las limitaciones de tiempo de las mujeres y ayudar a sortear las normas sociales y culturales relativas a las funciones de cuidado que se les atribuyen, aunque la magnitud de los efectos varía según el contexto (Evans, Jakiela y Knauer, 2021; Martínez y Perticará, 2017; Halim, Perova y Reynolds, 2021; Ajayi, Dao y Koussoube, 2022). Para lograr los resultados deseados, es fundamental abordar los obstáculos que dificultan la aceptación de estos servicios, lo que incluye las características de los centros de cuidados infantiles (como la ubicación, el horario y los costos) y las normas relativas a la tercerización de los servicios de cuidado infantil (Devercelli y Beaton-Day, 2020). Las percepciones de lo que es aceptable con respecto al cuidado de los niños a menudo se ven influidas por actitudes sociales más amplias hacia las mujeres y el trabajo[4].

Por ejemplo, nuevos resultados experimentales obtenidos en Egipto revelan niveles muy bajos de adopción (del 1 % al 4 %) entre las mujeres a las que se les ofrecieron vales de subsidio para el cuidado infantil que oscilaban entre el 25 % y el 75 % del costo (Zeitoun, 2022)[5]. Al mismo tiempo, datos recientes de Burkina Faso demuestran un gran aumento en el uso de guarderías móviles ubicadas en los lugares de trabajo (25 %), con lo que se triplicó el uso de guarderías para niños de 0 a 6 años (véase el recuadro 1). Datos de Chile muestran que aumentar la duración del horario escolar y brindar servicios de cuidado extraescolar —esencialmente sin costo— puede mejorar los resultados de la participación de las madres en la fuerza laboral (Contreras y otros, 2010; Berthelon y otros, 2020; Martínez y Perticará, 2017). Por otro lado, las visitas a los hogares para verificar el desarrollo en la primera infancia no tienen los mismos efectos positivos en la PMFL, probablemente debido a las distintas exigencias de tiempo a las que están sometidos los padres (Evans, Jakiela y Knauer, 2021).

RECUADRO 1. GUARDERÍAS MÓVILES PARA MUJERES EN PROGRAMAS DE OBRAS PÚBLICAS

En el marco del Proyecto de Empleo y Habilidades para los Jóvenes en Burkina Faso (P130735) se promovió la PMFL brindando oportunidades laborales a través de un programa de obras públicas con uso intensivo de mano de obra. Se reservó un porcentaje de los empleos de ese rubro para mujeres, se impartió capacitación en sectores dominados por mujeres, se garantizaron horarios de trabajo flexibles para las mujeres y se establecieron centros móviles de cuidado infantil en los lugares de trabajo correspondientes.

La provisión de guarderías móviles permitió que las mujeres que informaron no contar con servicios de cuidado infantil participaran en las obras públicas. Las mujeres embarazadas y las mujeres con hijos pequeños lactantes que de otro modo podrían haber sido excluidas también pudieron participar en las obras públicas como prestadoras de cuidado infantil. Posteriormente, el programa móvil experimental se amplió a 20 emplazamientos. Con el proyecto se logró una proporción mucho mayor de mujeres participantes que la prevista originalmente (el 64 % en lugar del 30 %), y participaron en las obras públicas con uso intensivo de mano de obra un total de 18 772 mujeres. Las mujeres también representaron entre el 73 % y el 88 % de quienes se beneficiaron de las sesiones de capacitación sobre obras públicas con uso intensivo de mano de obra en zonas urbanas, que consistieron en programas de alfabetización, formación profesional y empresarial, y orientación.

En un estudio de evaluación de impacto realizado por el Laboratorio de Innovación en Cuestiones de Género para África del Banco Mundial se demuestra que el establecimiento de guarderías móviles condujo a un aumento significativo del empleo, la resiliencia financiera y el ahorro de las mujeres, así como a resultados de desarrollo infantil, como mejoras en la motricidad fina y gruesa (Ajayi, Dao y Koussoube, 2022). Estos hallazgos son dignos de mención dado que la exposición se redujo a ocho meses (en lugar de la duración prevista de un año) debido al inicio de la pandemia de COVID-19.

[4] En una reciente encuesta multinacional, la mayoría de los encuestados estuvo de acuerdo en que las madres empleadas pueden mantener una relación tan cálida y sólida con sus hijos como las madres que no trabajan; sin embargo, el nivel de apoyo varió considerablemente de un país a otro: desde poco más de la mitad de los adultos encuestados en Chile hasta cerca de las dos terceras partes de los encuestados en Argentina, China e India, las tres cuartas partes en Sudáfrica y más de 8 de cada 10 encuestados en Francia y Taiwán (Child Trends and Social Trends Institute, 2015).

[5] En el estudio se identifican tres razones fundamentales de la baja aceptación: i) las mujeres declararon que las guarderías que podían elegir, aunque estaban ubicadas dentro de un radio de 2 kilómetros de distancia, les quedaban demasiado lejos de sus hogares; ii) varias mujeres perdieron sus vales, y iii) otras creían que sus hijos aún eran demasiado pequeños para asistir a las guarderías.

Al mismo tiempo, hay menos evidencia disponible sobre cómo el aligeramiento de las responsabilidades de cuidado de los adultos mayores, particularmente en entornos con hogares multigeneracionales, puede apoyar la (re)incorporación de las mujeres al mercado laboral[6].

Información: El suministro de información es una forma económica y ampliable de abordar las normas sociales relativas al trabajo de las mujeres y ayudarlas a elegir sectores con mejores perspectivas de empleo. A continuación, se enumeran algunas intervenciones eficaces:

- **Lograr la participación de hombres, niños y familias:** Centrarse en los esposos y las familias extendidas constituye una vía prometedora para mejorar el acceso de las mujeres al empleo. Por ejemplo, un estudio realizado en Arabia Saudita muestra que abordar las percepciones erróneas de los hombres sobre la aceptabilidad del trabajo de las mujeres puede facilitar la búsqueda de empleo fuera del hogar (Bursztyn, González y Yanagizawa-Drott, 2020). Nuevos datos empíricos recabados en el norte de India revelan de qué manera la promoción de las oportunidades laborales de las mujeres a través de videos testimoniales dirigidos a esposos y familiares políticos condujo a un aumento del empleo femenino (McKelway, 2021a). Sin embargo, en un experimento con maestras en el sur del país se determinó que un video ligero de "orientación familiar" dirigido a los esposos de las mujeres y familiares varones no afectaba sus actitudes ni los resultados laborales de las mujeres (Dean y Jayachandran, 2019), lo que pone de relieve la gran influencia de las normas sociales.

Si bien la participación de los hombres en el empoderamiento de las mujeres es prometedora, se debe prestar atención a fin de garantizar que no les otorgue poder de veto para impedir que las mujeres trabajen (Lowe y McKelway, 2021). A largo plazo, cuestionar las actitudes de género de los adolescentes varones a través de debates en el aula (que han demostrado ser eficaces) podría tener consecuencias sobre la participación de sus futuras esposas en la fuerza laboral (Dhar, Jain y Jayachandran, 2022). Existen menos evidencias sobre el impacto de lograr que los hombres participen en actividades orientadas a la sensibilización sobre género en el lugar de trabajo.

- **Focalización en las mujeres jóvenes:** En India se observó que proporcionar a las mujeres jóvenes información sobre los sectores donde la demanda está creciendo aumenta significativamente sus tasas de empleo, retrasa el matrimonio y la maternidad, y fomenta las inversiones familiares en las niñas más jóvenes (Jensen, 2012). Datos empíricos recabados en la República del Congo (véase el recuadro 2) muestran cómo el suministro de información a las mujeres jóvenes sobre ingresos comerciales específicos puede reorientar sus preferencias hacia sectores dominados por los hombres (Gassier, Rouanet y Traore, 2022). Las propias aspiraciones de las mujeres también influyen en la decisión de incorporarse a la fuerza laboral. Un nuevo trabajo experimental realizado en Arabia Saudita muestra que proporcionar a las estudiantes universitarias información sobre las intenciones laborales de sus compañeras puede modificar sus propias aspiraciones y llevarlas a aumentar sus expectativas de empleo futuro (Aloud y otros, 2021).

RECUADRO 2. DESARROLLO DE HABILIDADES Y CAMBIO DE PREFERENCIAS HACIA LOS EMPLEOS MÁS REQUERIDOS

El Proyecto de Desarrollo de Habilidades para la Mejora de la Empleabilidad en el Congo (P128628) tiene como objetivo impulsar la participación en la fuerza laboral y los ingresos entre los hombres y las mujeres jóvenes que enfrentan limitaciones relacionadas con las habilidades, la búsqueda de empleo y la puesta en marcha de empresas en la República del Congo. Estos obstáculos son especialmente importantes para las mujeres debido a las deficiencias educativas y de aptitudes. En el marco del proyecto se está implementando un programa de práctica profesional y alfabetización funcional para adolescentes que no asisten a la escuela, cuyo objetivo es abordar las brechas de género en la educación que dan lugar a disparidades en la participación en la fuerza laboral. Se proporcionaron fondos adicionales para ampliar la capacitación en aptitudes para la vida a fin de incluir la prevención de los embarazos precoces y la explotación sexual en las instituciones educativas y los lugares de trabajo.

El Laboratorio de Innovación en Cuestiones de Género para África del Banco Mundial también ayuda a abordar la segregación ocupacional basada en el género dentro del proyecto. Proporciona información sectorial sobre ingresos para abordar las barreras informativas que enfrentan las mujeres al tomar decisiones sobre el mercado laboral y para fomentar la participación de las niñas en ocupaciones no tradicionales de alto valor. Está fomentando un cambio que va, por ejemplo, de la costura y la peluquería a la construcción y la operación de máquinas. Las mujeres que reciben información sectorial tienen un 29 % más de probabilidades de postularse a un empleo dominado por hombres, y tanto los hombres como las mujeres tienen más probabilidades de postularse a oficios más lucrativos (Gassier, Rouanet y Traore, 2022).

[6] Para un análisis de la relación entre el cuidado de los ancianos y la PMFL, véase Moussa (2019).

RECUADRO 3. FACILITAR EL ACCESO AL CRÉDITO REDUCIENDO LA NECESIDAD DE OBTENER GARANTÍAS

En el marco del Proyecto de Desarrollo de la Capacidad Empresarial de la Mujer (P122764), que se puso en marcha en 2012, se proporcionan préstamos y capacitación empresarial para aumentar los ingresos y el empleo de mujeres emprendedoras orientadas al crecimiento en Etiopía. Teniendo en cuenta que las mujeres tienen acceso limitado a garantías y que esa es una de las principales razones por las que no pueden obtener préstamos, a través del proyecto se ha introducido una nueva tecnología crediticia basada en pruebas psicométricas que permite predecir la capacidad de un prestatario para reembolsar un préstamo, reduciendo así la necesidad de obtener garantías. Para 2013 se había creado en el marco del proyecto la primera línea de crédito de África orientada exclusivamente a mujeres empresarias. Para marzo de 2019, más de 12 000 mujeres habían tomado préstamos y más de 16 000 mujeres habían participado en cursos de capacitación empresarial (Alibhai y otros, 2020).

Inclusión financiera: Aumentar el control de las mujeres sobre los recursos financieros y, por lo tanto, fortalecer su poder de negociación puede reducir el riesgo de captación de recursos y aumentar su oferta de mano de obra. Por ejemplo, en un estudio experimental con mujeres beneficiarias de un programa de empleo público en la región central de India se descubrió que el hecho de proporcionarles cuentas bancarias de depósito directo a su nombre (junto con capacitación) las llevó a incrementar su oferta de mano de obra (Field y otros, 2021). Este efecto se registró mayormente entre mujeres cuyos esposos mostraban las actitudes más conservadoras hacia el empleo femenino. En Côte d'Ivoire, gracias a un novedoso producto de ahorro "bloqueado" que permitía a las trabajadoras fabriles proteger sus ingresos de la presión redistributiva, dichas trabajadoras aumentaron su oferta de mano de obra y sus ingresos (Carranza y otros, 2021). En Kenya, se constató que el acceso al dinero móvil estaba asociado con el ingreso de las mujeres a empleos no agrícolas (Suri y Jack, 2016). En Etiopía, se está utilizando una innovadora plataforma de pruebas psicométricas para evaluar el riesgo crediticio y ampliar el acceso de las mujeres empresarias al financiamiento (véase el recuadro 3).

Habilidades socioemocionales: Reforzar las habilidades socioemocionales de las mujeres, como la iniciativa personal, la capacidad para resolver problemas, la autoconciencia y la negociación, puede incrementar sus probabilidades de trabajar fuera del hogar. En India, un programa de capacitación basado en la psicología se centró en ayudar a las mujeres a aumentar su autoeficacia (por ejemplo, comprendiendo cómo sus habilidades podrían ayudarlas a alcanzar sus objetivos). Esto dio lugar a aumentos a corto plazo en el trabajo no agrícola de las mujeres (McKelway, 2021b). De manera similar, las evidencias que aportan los programas de espacios seguros —que ofrecen capacitación profesional, en empoderamiento y en habilidades interpersonales a través de mentores comunitarios en un entorno donde las niñas en edad escolar pueden interactuar con sus pares— muestran una mejora en las habilidades socioemocionales de las jóvenes y un notable aumento del empleo por cuenta propia (Bandiera y otros, 2020; Buehren y otros, 2017). Otras evidencias obtenidas a partir de programas de capacitación en habilidades interpersonales (es decir, comunicación eficaz, formación de equipos y gestión del tiempo) son relativamente endebles: los resultados no fueron prometedores para las estudiantes de colegios comunitarios en Jordania (Groh y otros, 2016b), pero en la República Dominicana los resultados del empleo a corto plazo mejoraron para las mujeres (Acevedo y otros, 2020).

Los enfoques Cash+ y de graduación: Las intervenciones polifacéticas basadas en los enfoques Cash+ y de graduación que tienen como destinatarios a las personas extremadamente pobres han impulsado el empleo de las mujeres en empresas no agrícolas y la oferta de mano de obra femenina en África subsahariana y Asia meridional (Bedoya y otros, 2019; Bandiera y otros, 2017; Bossuroy y otros, 2022), al igual que los enfoques que combinan dinero en efectivo con capacitación (Blattman y otros, 2016). Estas evidencias contrastan con las conclusiones de la literatura más amplia sobre transferencias monetarias, que sugiere que el solo hecho de dar efectivo a las mujeres (o a sus hogares) no suele generar aumentos en su oferta de mano de obra (Baird, McKenzie y Özler, 2018; Orkin y otros, 2022). En un creciente cúmulo de trabajos también se advierte contra las consecuencias no deseadas de los programas de transferencia de efectivo, como la exacerbación de la falta de tiempo disponible, el refuerzo de las normas tradicionales de género relacionadas con las funciones maternas y la violencia de género (Molyneux, 2006; Chant, 2008; Andrews y otros, 2021). Dado que la mayoría de los programas de graduación implican múltiples componentes cuyo impacto individual resulta difícil de evaluar, las conclusiones deben interpretarse con cautela. En los recuadros 4 y 5 se brindan ejemplos de programas Cash+ de protección social respaldados por el Banco Mundial.

RECUADRO 4. EMPODERAR A LAS MUJERES A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE GRADUACIÓN

El Proyecto de Focalización en los Ultrapobres (P148505) —un subcomponente del Proyecto de Acceso al Financiamiento en Afganistán (P128048)— se basó en el enfoque de graduación de BRAC, que consiste en ayudar a las personas extremadamente pobres. A través del programa, se proporcionó a la principal responsable del hogar un paquete de activos productivos (vacas), capacitación y estipendios, entre otros bienes y servicios para darle un "gran empuje". Este tipo de programa se ha estudiado exhaustivamente en otros entornos, y se han obtenido resultados positivos en todos los ámbitos.

Asimismo, la labor realizada en Afganistán generó grandes impactos positivos en múltiples dimensiones del bienestar y redujo las brechas de género en la participación en la fuerza laboral dos años después de la transferencia de activos (Bedoya y otros, 2019; pódcast de VoXDev; blog de Ceyla Pazarbasioglu). Si bien aún se están evaluando los impactos a largo plazo del programa (4,5 años después de la transferencia de activos), los resultados preliminares confirman la persistencia de los impactos en todos los resultados principales, incluido el empoderamiento de las mujeres en el contexto de conmociones simultáneas (escalada de la violencia, sequía y COVID-19) en un entorno ya frágil. Las evidencias obtenidas a partir de este proyecto indican que los programas de graduación pueden ser una herramienta eficaz para reducir las brechas de género y mejorar el empoderamiento de las mujeres a través de intervenciones económicas, en contextos donde las mujeres son particularmente vulnerables y en zonas de conflicto.

RECUADRO 5. IMPULSAR EL TRABAJO DE LAS MUJERES MEDIANTE EL APOYO A LAS REDES DE PROTECCIÓN SOCIAL

En el marco del Financiamiento Adicional para el Segundo Proyecto de Protección Social Adaptativa de Níger (P173013) se brinda acceso a redes de protección social a grupos pobres y vulnerables en Níger con el propósito de reforzar su capacidad de responder a las crisis. Asimismo, se promueve la inversión en capital humano y se facilita el desarrollo de aptitudes. En Níger, la formación temprana de la familia y las normas sociales restrictivas representan importantes barreras a la participación de las mujeres en las actividades económicas. En consecuencia, varias actividades de este proyecto están diseñadas para abordar estas barreras e impulsar el empoderamiento de las mujeres. Entre ellas cabe mencionar un programa destinado a fomentar el cambio de comportamiento entre los padres e impulsar la inversión de los padres en el capital humano de las niñas, y un programa de desarrollo en la primera infancia dirigido a impartir capacitación sobre salud materna y reproductiva y el espaciamiento de los nacimientos. Mediante un paquete de inclusión productiva también se ofrece capacitación en aptitudes para la vida con módulos específicos sobre relaciones de género y empoderamiento de las mujeres, junto con tutorías dirigidas a mujeres para ayudarlas a tener más confianza en sí mismas.

Intervenciones conductuales: Los enfoques conductuales, como ayudar a los posibles postulantes a preparar un plan de acción de búsqueda de empleo (Abel y otros, 2019), parecen prometedores en una cantidad limitada de contextos, pero se necesitan más evidencias para identificar limitaciones y soluciones eficaces para las mujeres.

Tecnologías que reducen la necesidad de mano de obra: Hay indicios de que la expansión de las tecnologías de sustitución de mano de obra se vincula con el aumento de la PMFL. Por ejemplo, tanto la difusión de los electrodomésticos en Estados Unidos durante la década de 1960 (Coen-Pirani, León y Lugauer, 2010) como el cambio promovido a través de subsidios en Indonesia hacia el uso de combustibles más limpios para cocinar (Bharati, Qian y Yun, 2021) condujeron al aumento de la PMFL. En China, un programa de descuentos para refrigeradores y lavadoras también contribuyó a reducir el tiempo que las mujeres dedican a actividades domésticas y a incrementar su participación en la fuerza laboral (Tewari y Wang, 2021). Por otro lado, programas como el suministro público directo de agua ayudan de alguna manera a las mujeres a ahorrar tiempo, pero ello no se traduce en el aumento de la oferta de mano de obra (Gross y otros, 2018; Devoto y otros, 2012).

Transporte seguro: Aunque sigue habiendo pocas evidencias del impacto del transporte seguro en la PMFL, una nueva investigación realizada en Pakistán demuestra que el transporte exclusivo para mujeres puede aumentar la actividad de búsqueda de empleo, lo que pone de relieve el papel de las normas de movilidad y la seguridad (Field y Vyborny, 2021). Evidencias derivadas de la ampliación del sistema de metro de Delhi (Seki y Yamada, 2020) y del sistema de autobuses rápidos de Lima (Martínez y otros, 2020) muestran que incluso la infraestructura de transporte que no contempla las cuestiones de género puede aumentar el empleo de las mujeres en relación con el de los hombres[7].

[7] La expresión "que no contempla las cuestiones de género" se refiere a una ideología que no reconoce las diferencias entre los géneros. Específicamente, no reconoce las expectativas sociales para diferentes roles de género y la manera en que estas expectativas afectan desproporcionadamente a cada género.

Intervenciones contra el acoso: A pesar de la amplia evidencia de acoso y abuso que enfrentan las mujeres en muchos lugares de trabajo, hay poca evidencia sobre el papel que puede desempeñar la reducción del acoso para fomentar el ingreso de las mujeres a la fuerza laboral. Sin embargo, las evidencias descriptivas recabadas en India y Bangladesh sugieren que la conciencia y las percepciones del riesgo de acoso y agresión sexual limitan la PMFL (Siddique, 2022; Ahmed y Kotikula, 2021). Un nuevo trabajo experimental realizado con estudiantes universitarias de India reveló que, cuatro meses después de recibir capacitación orientada a crear conciencia sobre el acoso sexual, las jóvenes eran menos propensas a aceptar una oferta de trabajo hipotética con equipos integrados principalmente por hombres (Sharma, 2022). Si bien en este estudio no se detectó un impacto en las aspiraciones laborales de las mujeres ni en las probabilidades de trabajo, los resultados sugieren que reducir el acoso podría facilitar el ingreso de las mujeres en sectores dominados por hombres. En un estudio realizado en Fiji se recomiendan intervenciones en el lugar de trabajo para abordar la violencia doméstica y sexual (véase el recuadro 6).

Formación laboral y profesional convencional: En una revisión de las evidencias llevada a cabo por el Grupo de Empleo del Banco Mundial se determina que existe un vínculo no concluyente entre los programas de capacitación estándar y la PMFL (Pimkina y De la Flor, 2020), mientras que un metaanálisis de la formación profesional revela que existen unos pocos efectos positivos para las mujeres (Chinen y otros, 2017). Sin embargo, las innovaciones en los programas de capacitación —como realizar diagnósticos previos para identificar específicamente los desafíos que enfrentan las mujeres, impartir habilidades socioemocionales, certificar habilidades a través de la capacitación, brindar oportunidades de tutoría, proporcionar cuidado infantil y servicio de transporte para asistir a la capacitación, invitar a las mujeres a llevar a una amiga a los programas de capacitación y brindar capacitación en línea (véase el recuadro 7)— han generado una mayor aceptación y un mayor impacto (Beegle y Rubiano-Matulevich, 2020). También se ha demostrado que los programas de capacitación empresarial ayudan a las mujeres a iniciar sus propios emprendimientos en algunos contextos (McKenzie, 2021).

RECUADRO 6. JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA PARA DAR RESPUESTA EN EL LUGAR DE TRABAJO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN FIJI

En la justificación económica para dar respuesta en el lugar de trabajo a la violencia de género en Fiji se concluye que la violencia doméstica y sexual cuesta a los empleadores del país casi 10 días de trabajo por empleado por año. De los encuestados, el 21 % de las mujeres y el 9 % de los hombres habían sido víctimas de violencia en los últimos 12 meses. La forma más común de violencia fue el abuso emocional, el acoso o la intimidación por parte de un miembro de la familia o el hogar, seguida de la violencia física.

Las recomendaciones que se formularon a las empresas a partir de este estudio incluyen la elaboración de políticas y programas sólidos que orienten la respuesta a la violencia doméstica y sexual en el lugar de trabajo. Esto puede traducirse en la necesidad de que la empresa adopte un enfoque específico ante las denuncias de violencia doméstica y sexual perpetrada por sus empleados, y no acepte la violencia en ninguna de sus formas, y establezca pequeños equipos interdepartamentales de hombres y mujeres que cuenten con la capacitación y el apoyo necesarios para ayudar a los empleados que sufren violencia.

Tras la publicación del informe, la Corporación Financiera Internacional (IFC) puso en marcha un programa destinado a orientar a los instructores para ayudar a las empresas de todo el Pacífico a brindar un apoyo más adecuado al personal afectado por violencia doméstica y sexual. Trabajó con más de 30 empresas de Fiji, las Islas Salomón y Papua Nueva Guinea para abordar el hostigamiento y el acoso en el lugar de trabajo, apoyar a los empleados que sufren violencia doméstica y sexual, y prevenir la explotación sexual.

RECUADRO 7. LAS MUJERES Y EL APRENDIZAJE EN LÍNEA EN LOS MERCADOS EMERGENTES

En el estudio de IFC titulado *Women and Online Learning in Emerging Markets* (Las mujeres y el aprendizaje en línea en los mercados emergentes) se examina el papel que pueden desempeñar las plataformas en línea para facilitar el acceso de las mujeres a cursos y credenciales pertinentes para el trabajo y, por lo tanto, mejorar sus oportunidades de empleo. Las actividades de capacitación en línea constituyen una gran oportunidad para las mujeres, que eran más propensas que los hombres a informar que la movilidad (el 22 % frente al 14 %), la seguridad (el 26 % frente al 22 %) y las obligaciones familiares (el 22 % frente al 12 %) son factores clave al decidir dónde estudiar. La capacitación en línea reduce algunas barreras de accesibilidad para las mujeres cuidadoras, el 60 % de las cuales pospondría estudiar o renunciaría a ello si no tuviera la opción de aprender en línea.

Si bien las mujeres se vieron beneficiadas en términos absolutos por la plataforma examinada en este estudio, el impacto fue menor en relación con los hombres: **el 34 % de las estudiantes informaron que habían encontrado un nuevo empleo, habían establecido un negocio o habían mejorado su empleo o su desempeño como resultado del aprendizaje en línea**, porcentaje inferior al 40 % registrado en el caso de los hombres. Las mujeres eran ligeramente menos propensas que los hombres a informar un nuevo empleo o ascenso (el 9 % frente al 14 %), pero eran más propensas a informar mejoras en el desempeño y aumentos del potencial. En el estudio también se señala que el aprendizaje en línea puede respaldar el progreso y el perfeccionamiento profesional de los empleados: el 13 % de las estudiantes que estaban empleadas en ese momento informaron haber obtenido un nuevo empleo o ascenso (frente al 18 % de los hombres).

Infraestructura distinta del transporte: Las evidencias sobre la ampliación del acceso a la electricidad (Lee, Miguel y Wolfram, 2020; Dinkelman y Ngai, 2022) y al agua potable (Kremer y otros, 2011) en los países en desarrollo sugiere que estas mejoras de infraestructura han atenuado los efectos a corto plazo en la PMFL, con algunas excepciones (Dinkelman, 2011).

Grupos colectivos de mujeres: Los colectivos de mujeres, como las *chamas* en Kenya, la *esusu* en Nigeria y los grupos de autoayuda en India, son un mecanismo popular para brindar apoyo económico y social a las mujeres. También contribuyen a mejorar la salud y la inclusión financiera. Sin embargo, su impacto en la PMFL no es en gran medida concluyente (Javed y otros, 2022; Anderson y otros, 2020). Algunos aspectos de los colectivos de mujeres, como la formación vocacional, muestran mayor impacto que otros (Desai y Joshi, 2014), pero, dado que estos grupos tienden a proporcionar múltiples tratamientos simultáneamente, es difícil determinar qué componentes impulsan tales o cuales resultados.

INTERVENCIONES DEL LADO DE LA DEMANDA PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL

Incluso cuando se atenúan las limitaciones del lado de la oferta y las mujeres se incorporan al mercado laboral para buscar trabajo, las limitaciones del lado de la demanda pueden obstaculizar su empleo. Abordar estas limitaciones permite reducir las barreras discriminatorias al empleo y aumentar la cantidad de trabajos de calidad para las mujeres. Existe una base de evidencias relativamente pequeña, pero que crece con rapidez, sobre intervenciones que puedan acelerar estos cambios.

Comunicación y contratación inclusiva: Las mujeres muchas veces enfrentan obstáculos para acceder al empleo debido a prejuicios implícitos o explícitos de los empleadores. Proporcionar información y señales creíbles a las empresas contratantes puede reducir algunos de estos obstáculos. Datos empíricos de Sudáfrica revelan que comunicar las propias habilidades a las empresas a través de una carta de referencia hizo que las respuestas telefónicas a las solicitudes aumentaran considerablemente a favor de las mujeres (Abel, Burger y Piraino, 2020). Asimismo, datos provenientes de Côte d'Ivoire muestran que certificar de manera creíble las competencias de los solicitantes puede aumentar las posibilidades de recibir una respuesta y facilitar el empleo (Carranza y otros, 2020). De manera similar, las evidencias obtenidas en Uganda revelan que combinar la certificación de habilidades con la formación profesional generó grandes aumentos en el empleo de mujeres y hombres tres años después de iniciada la intervención (Alfonsi y otros, 2020). Al mismo tiempo, presentar a las empresas la justificación económica de promover la diversidad de género en la contratación y retención de personal puede ayudar a aliviar las limitaciones del lado de la demanda. En el recuadro 8 se destacan algunas iniciativas orientadas a la adopción de prácticas que contribuyan a la igualdad de oportunidades.

RECUADRO 8. PROMOVER LA DIVERSIDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DE PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La alianza entre IFC y el Consejo Empresarial de Pakistán (PBC) forma parte del Programa de Empleo para las Mujeres de IFC, de alcance mundial, que proporciona soluciones comerciales con perspectiva de género a los clientes de IFC en los sectores de manufacturas, agroindustrias y servicios. Cuando el PBC descubrió que la proporción de mujeres que integraba su fuerza laboral era inferior al 20 %, se asoció con IFC para promover el empleo femenino.

En el marco de este programa, en 2015, una empresa de envasado de Pakistán introdujo nuevas prácticas de contratación que promovían la igualdad de oportunidades, como campañas de reclutamiento en universidades y actividades de difusión dirigidas a postulantes mujeres. Se establecieron nuevas prácticas internas y de contratación para fijar cuotas de género del 50 % para los currículums preseleccionados e invertir en capacitación interna y fortalecimiento de la capacidad de las empleadas. La empresa también comenzó a utilizar un lenguaje neutral con respecto al género en sus ofertas de trabajo y a publicitar sus políticas favorables a la familia en los medios sociales, como servicios de transporte puerta a puerta para empleadas y un área para mujeres y niños en el lugar, que incluye una guardería. Estas prácticas generaron un ligero aumento en la proporción de mujeres que integran la fuerza laboral (del 3 % en 2017 al 4 % en 2018) y un aumento en la cantidad de mujeres que solicitan empleo (del 5 % al 10 % en 2016–17 a aproximadamente el 20 % en 2018). La brecha entre la composición de género en la etapa de solicitud y la contratación final puede indicar que las actividades de divulgación deben complementarse con políticas de contratación más sólidas y transformadoras de las cuestiones de género, así como con intervenciones adecuadas del lado de la oferta.

Esta alianza sigue basándose en las conclusiones de otros proyectos de IFC para justificar desde el punto de vista económico la necesidad de expandir la diversidad de la fuerza laboral. En el estudio titulado *Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital* (Avanzar hacia el equilibrio de género en los fondos de capital privado y de riesgo), por ejemplo, se analiza la relación entre el rendimiento financiero y la diversidad de género, utilizando datos de más de 700 fondos y 500 sociedades de cartera de todo el mundo. Se concluye que los fondos de capital privado y de riesgo con equipos de inversión sénior equilibrados en cuanto al género produjeron rendimientos entre un 10 % y un 20 % más altos que los fondos cuyos líderes son en su mayoría hombres o mujeres.

Programas de empleo para estudiantes: Los programas que proporcionan a las mujeres jóvenes experiencia laboral temporaria en ocupaciones de baja calidad tienen efectos limitados en los futuros resultados laborales (Beam y Quimbo, 2021). Sin embargo, como quedó demostrado en Uruguay, los programas de estudio y trabajo que ofrecen mejores empleos de calidad con especial énfasis en la acumulación de capital humano pueden contribuir significativamente a que aumenten el empleo y los ingresos formales en el futuro y se reduzca la proporción de mujeres jóvenes que no estudian, no trabajan ni reciben capacitación (Le Barbanchon, Ubfal y Araya, 2021). Por otra parte, la combinación de capacitación en el aula y en el trabajo para jóvenes pobres en Colombia tuvo un impacto mucho mayor en el empleo y los ingresos de las mujeres (Attanasio, Kugler y Meghir, 2011).

Obras públicas y garantías de empleo: Se ha demostrado que las intervenciones en obras públicas mejoran directamente el empleo y los ingresos de las mujeres en diversos contextos (Alik-Lagrange y otros, 2020; Franklin y otros, 2021), aunque estos avances no suelen mantenerse después de la intervención (Brodmann, Galasso y Devoto, 2019; Orkin y otros, 2022). Mientras tanto, los mecanismos de garantía de empleo, como la Ley Nacional de Garantía de Empleo Rural Mahatma Gandhi de India, han generado aumentos en la oferta de mano de obra de las mujeres que son desproporcionadamente mayores que los registrados en el caso de los hombres (Sheahan y otros, 2020; Afridi, Mukhopadhyay y Sahoo, 2016).

Reducción de los costos de búsqueda y mejora del grado de correspondencia: Tanto las empresas como las mujeres pueden beneficiarse de los esfuerzos orientados a reducir los costos de transacción de conseguir empleo. Por ejemplo, en un estudio experimental realizado en Etiopía se concluye que subvencionar los costos de solicitud alienta a las trabajadoras altamente capacitadas a postularse para vacantes formales (Abebe, Caria y Ortiz-Ospina, 2021). En otro estudio llevado a cabo en Etiopía se señala que los subsidios al transporte provocaron un aumento del empleo para mujeres y hombres (Franklin, 2018), aunque estos efectos a corto plazo no se mantuvieron cuatro años después de la intervención (Abebe, Caria, Fafchamps, Falco, Franklin y Quinn, 2021). Del mismo modo, facilitar el acceso a la información sobre vacantes y oportunidades de empleo puede reducir los costos de búsqueda. Si bien las evidencias obtenidas a partir de las ferias de empleo presenciales en Filipinas y Etiopía dan cuenta de efectos apenas modestos en los participantes (Beam, 2016; Abebe, Caria, Fafchamps, Falco, Franklin, Quinn y otros, 2021), la vinculación de las mujeres a plataformas digitales ampliamente utilizadas resulta prometedora. Por ejemplo, los jóvenes que buscaban empleo en Sudáfrica (casi dos tercios de los cuales eran mujeres) recibieron cuatro horas de capacitación sobre cómo usar LinkedIn, lo que condujo a un aumento sostenido del empleo un año después (Wheeler y otros, 2022).

Subsidios salariales: Los subsidios salariales temporales pueden generar beneficios a corto plazo para las mujeres (Galasso, Ravallion y Salvia, 2004), pero, como indican las evidencias de Jordania, estos efectos no necesariamente sirven como trampolín hacia el empleo a largo plazo para las mujeres (Groh y otros, 2016a).

REFORMAS DE POLÍTICAS QUE ABARCAN TODA LA ECONOMÍA

Las leyes discriminatorias de género pueden restringir las oportunidades económicas de las mujeres, incluida su participación en la fuerza laboral. La base de datos La Mujer, la Mujer, la Empresa y el Derecho, que mide las diferencias jurídicas y normativas entre hombres y mujeres en lo que respecta al acceso a oportunidades económicas, indica que abordar las barreras legales discriminatorias puede aumentar la PMFL y reducir la brecha salarial de género (Hyland, Djankov y Goldberg, 2020). El Banco Mundial está programando financiamiento para políticas de desarrollo y otros tipos de financiamiento con el fin de ayudar a los países a crear un entorno propicio para promover la PMFL (véanse los recuadros 9 y 10).

Reformas del mercado laboral y del derecho de familia: Algunos estudios sugieren que se podría inducir a más mujeres a ingresar a la fuerza laboral aplicando medidas destinadas a eliminar las restricciones legales que les impiden tener determinadas ocupaciones y trabajar en momentos específicos, reducir la discriminación en la contratación y el despido de mujeres, y eliminar las restricciones a la movilidad. Otras medidas útiles incluyen exigir la igualdad de remuneración por el mismo trabajo, legislar la transparencia salarial y eliminar los requisitos que obligan a la mujer a obtener la autorización de su esposo para solicitar un empleo. Nuevos datos empíricos provenientes de Arabia Saudita, un entorno con lugares de trabajo segregados por género, sugieren que las cuotas de contratación neutrales en cuanto al género para las empresas privadas pueden aumentar el empleo de las mujeres, incluso cuando las cuotas no son obligatorias (Miller, Peck y Seflek, 2022). En el marco de la reforma del Código de Familia de Etiopía, que eliminó las restricciones al trabajo de las mujeres fuera del hogar y elevó la edad legal para contraer matrimonio, se impulsó un aumento del trabajo de las mujeres fuera del hogar y del empleo formal, sobre todo entre las mujeres más jóvenes (Hallward-Driemeier y Gajigo, 2015). Nuevos datos empíricos obtenidos en Dinamarca sugieren que el hecho de exigir la transparencia salarial entre los directivos de las empresas lleva a que se contrate a un 5 % más de mujeres en los puestos de nivel medio e inicial (Bennesden y otros, 2019). Las evidencias causales referidas a tales reformas son limitadas y provienen de determinados contextos, por lo que es necesario seguir investigando para extraer conclusiones definitivas sobre su eficacia.

Políticas de licencia parental y trabajo flexible: Resulta pertinente examinar el papel de las políticas gubernamentales de licencia parental y trabajo flexible en la PMFL, dado que el 45 % de los empleados asalariados en los países de ingreso bajo y mediano trabajan en el sector público y, por lo tanto, se rigen por las políticas de dicho sector. La mayor parte de la evidencia causal relativa a este tema proviene de economías desarrolladas y apunta a pequeños impactos en el empleo de las mujeres. La magnitud del impacto depende, entre otros factores, de la duración de la licencia obligatoria (Olivetti y Petrongolo, 2017; Rossin-Slater, 2018)[8]. Si bien la evidencia causal de los países en desarrollo sigue siendo escasa, algunas nuevas investigaciones descriptivas arrojan dos ideas clave: i) existe una correlación positiva entre la duración de la licencia por maternidad y la PMFL (Amin e Islam, 2022)[9], y ii) en los países donde existe una mayor disparidad en la licencia parental (es decir, las madres gozan de una licencia mucho más extensa que los padres), la PMFL es baja (Hyland y Shen, 2022). Esto ayuda a entender cómo, en algunos contextos, las políticas de licencia pueden perpetuar una distribución desigual de las tareas de cuidados dentro del hogar. Es necesario seguir investigando sobre el tema para extraer conclusiones definitivas en materia de políticas.

Reformas del impuesto sobre la renta de las personas físicas: Las medidas relacionadas con los impuestos —como las tasas marginales neutrales para los aportantes secundarios de ingresos (respecto de los aportantes individuales), los créditos impositivos por el cuidado de los hijos (para padres, empleadores y centros de cuidados infantiles), y mayores incentivos fiscales para que los cónyuges distribuyan la actividad laboral de manera equitativa— tienden a asociarse con la expansión de la PMFL en las economías desarrolladas (Fruttero y otros, 2020; Coelho y otros, 2022)[10]. El impacto de estas medidas en los países en desarrollo probablemente dependería del grado de formalidad de la fuerza laboral y de la capacidad del Gobierno para recaudar ingresos con el impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Reformas en materia de inclusión financiera: Permitir que las mujeres tengan una cuenta bancaria a su nombre y soliciten un préstamo o abran una cuenta sin la autorización del esposo puede incrementar el control que ejercen sobre los recursos financieros y, a su vez, ayudarlas a aumentar su oferta de mano de obra. Sin embargo, se necesitan más evidencias para establecer el impacto causal de estas medidas sobre los resultados de las mujeres en el mercado laboral.

---

[8] Estas evidencias contrastan con las políticas sobre la ampliación de los servicios de cuidado infantil subsidiados, que han demostrado tener un mayor impacto en el empleo de las mujeres trabajadoras (Olivetti y Petrongolo, 2017).

[9] La proporción de mujeres que trabajan en una empresa aumenta 2,08 puntos porcentuales por cada punto logarítmico de aumento en la cantidad de días de licencia por maternidad remunerada.

[10] Por ejemplo, en Malasia, los prestadores de servicios de cuidado infantil se benefician de exenciones impositivas, mientras que las asignaciones por hijo que el empleador otorga a los empleados también están exentas de impuestos tanto para los empleados como para los empleadores.

RECUADRO 9. FINANCIAMIENTO PARA POLÍTICAS DE DESARROLLO DESTINADO A PROMOVER LA PMFL

El financiamiento para políticas de desarrollo (FPD) del Banco Mundial está ayudando a eliminar las barreras regulatorias a la participación de las mujeres en la fuerza laboral. La Segunda Operación Programática de Financiamiento para Políticas de Desarrollo sobre Crecimiento Equitativo y Creación de Empleo en Jordania (P168130) ayudó al Gobierno a promulgar nuevas regulaciones para flexibilizar el trabajo mediante contratos a tiempo parcial y el trabajo remoto, y a eliminar las restricciones a los tipos de empleo y horarios de trabajo permitidos a las mujeres. Asimismo, se brindó apoyo al Ministerio de Transporte en la elaboración y aplicación de códigos de conducta para abordar los problemas de inseguridad y acoso que sufren las mujeres en el transporte público. En dichos códigos se introdujeron nuevos acuerdos de servicio con operadores de transporte para regular el comportamiento de los pasajeros, conductores y operadores, y se especificaron nuevos mecanismos de atención de quejas y reclamos contra el acoso y la discriminación por motivos de género. El proyecto de FPD titulado Crecimiento Inclusivo para la Recuperación Sostenible en Egipto (P171311) también se centró en medidas de transporte e incluyó un mecanismo para aumentar el trabajo de las mujeres en el sector del transporte y prevenir el acoso.

El proyecto de FPD titulado Resiliencia, Inclusión y Crecimiento de Turquía se centró en abordar el aumento de la demanda de servicios de cuidado infantil asequibles mediante la introducción de incentivos fiscales para los jardines de infantes privados. También respaldó las enmiendas a la legislación laboral que legalizan los contratos de trabajo temporales formales y varios arreglos de teletrabajo, y extienden la misma protección a los trabajadores temporales y de tiempo parcial. La formalización de los contratos temporales proporciona un punto de entrada para las mujeres que a menudo carecen de experiencia laboral y antecedentes laborales debido a las responsabilidades de cuidado de los hijos y otras barreras. La incorporación del trabajo de tiempo parcial, el trabajo a distancia y los mecanismos de teletrabajo también puede ayudar a abordar algunos de los obstáculos económicos y culturales que enfrentan las mujeres.

RECUADRO 10. FACILITAR LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES

El Mecanismo Financiero sobre Género del Mashreq (MFGM) (P168157) es una iniciativa del Banco Mundial e IFC destinada a mejorar el empoderamiento económico de las mujeres en Iraq, Jordania y el Líbano ayudando a estos países a alcanzar sus objetivos de aumentar considerablemente la PMFL para 2024.

- En Iraq, el MFGM respaldó la investigación analítica sobre la brecha que existe entre el marco jurídico nacional relativo a la participación de las mujeres en la economía y su implementación con el fin de orientar la acción de los encargados de formular políticas.
- En el Líbano, el equipo del MFGM se ha asociado con la Comisión Nacional para las Mujeres Libanesas para identificar y eliminar las limitaciones legales al acceso de las mujeres a la fuerza laboral, y para promover la aplicación de la Ley contra el Acoso Sexual, sancionada en diciembre de 2020, con la atención puesta en el acoso sexual en el lugar de trabajo, y ayudar en la aplicación.
- En Jordania, el MFGM está respaldando la elaboración de una hoja de ruta sobre la protección de salarios a través de los pagos digitales, con especial énfasis en la manera de abordar los desafíos jurídicos y prácticos que impiden a las mujeres de bajos ingresos participar en la economía digital.

CONCLUSIONES

La política debería centrarse en eliminar los obstáculos para que todas las mujeres y hombres puedan alcanzar sus objetivos y aspiraciones. En esta nota se procura identificar medidas que permitan a la mujer prosperar económicamente en consonancia con sus propias preferencias y situación de vida, y no a partir de una visión establecida socialmente sobre el papel que las mujeres deben desempeñar en el hogar y en el mercado laboral. Sobre la base de las evidencias e intervenciones analizadas, se pueden extraer las siguientes conclusiones para los encargados de formular políticas.

Abordar una limitación suele ser necesario, pero es insuficiente. Incluso cuando en las intervenciones puntuales se aborda eficazmente una limitación para aumentar la PMFL, estos efectos no suelen ser duraderos. Las intervenciones que abordan múltiples limitaciones (incluidas las normas) en combinación con reformas de políticas tienen el potencial de generar un nuevo equilibrio en la vida de las mujeres y sus economías.

Las normas constituyen una barrera en todos los contextos, especialmente en los países donde la PMFL se ha estancado o está disminuyendo, como en India (Klasen y Pieters, 2015; Gupta, 2020). Sin embargo, las normas y actitudes son maleables (Field y otros, 2021), y las relativas a la adecuación del empleo de las mujeres y sus roles dentro del hogar pueden abordarse directamente (por ejemplo, involucrando a los hombres y a las familias) o incluso eludirse (por ejemplo, la prestación de servicios de cuidado) para permitir que las mujeres trabajen.

Los cambios en la demanda de mano de obra femenina pueden provocar un aumento de la oferta. Los *shocks* de demanda que afectan a toda la economía pueden erosionar las normas que restringen el trabajo de las mujeres fuera del hogar y aumentar su capital humano. Por ejemplo, en Bangladesh, el crecimiento del sector de la confección llevó a las jóvenes a retrasar el matrimonio y la maternidad y a aumentar, al mismo tiempo, sus niveles de educación anticipándose al empleo futuro (Heath y Mobarak, 2015).

Las reformas legales son una condición previa importante para fomentar la PMFL. Los datos obtenidos en las economías de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ponen de manifiesto el papel que pueden desempeñar las reformas jurídicas y normativas a la hora de brindar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en el mercado laboral. Sin embargo, para tener éxito, muchas de estas reformas deben complementarse entre sí, por ejemplo, combinando la normativa de la licencia parental con medidas para ampliar la cobertura del cuidado infantil. Además, es necesario promover la comunicación y socialización eficaces de tales reformas en la sociedad para promover cambios en las actitudes personales y en las normas de toda la comunidad.

La escasez de evidencias de la eficacia en función de los costos impide comparar políticas alternativas cuando los recursos presupuestarios son limitados. Si bien en un número creciente de evaluaciones de impacto se informan medidas de eficacia en función de los costos para resultados posteriores, como los ingresos, en muy pocas se informan estimaciones de la eficacia en función de los costos para los resultados laborales de las mujeres. Proporcionar estas estimaciones será un ingrediente clave para evaluar la capacidad de ampliación de las intervenciones.

Invertir más en el capital humano de las niñas es importante, pero a menudo no es suficiente para traducirse en empleo. La mejora del capital humano de las mujeres no genera automáticamente un aumento del empleo, dado que la relación entre los niveles de educación, las opciones de fertilidad y la participación en la fuerza laboral varía según el entorno y las subpoblaciones (Klasen, 2019). No obstante, la ampliación del acceso de las niñas y las mujeres a la educación y la atención médica de calidad debe seguir siendo una prioridad clave para la formulación de políticas, dadas las desigualdades existentes y los beneficios económicos de estas inversiones.

Las diferencias regionales son considerables y las condiciones preexistentes tienen importancia. En esta nota se presenta una variedad de opciones de políticas que son eficaces o resultan prometedoras para mejorar la PMFL. Sin embargo, las diferencias en los niveles y el crecimiento de esta participación entre los países podrían verse determinadas por una interacción de características preexistentes, como las instituciones, la estructura económica, el cambio estructural y la persistencia de normas y valores de género (Klasen, 2019; Klasen y otros, 2021).

El Grupo de Género del Banco Mundial tiene como objetivo coordinar esfuerzos para crear conciencia sobre la importancia de facilitar la PMFL. Esta nota sobre políticas es solo un primer paso para establecer la agenda y trabajar con los asociados que colaborarán en la implementación, a saber, profesionales, investigadores, organizaciones de mujeres empresarias y otras partes interesadas. Es necesario adoptar medidas normativas urgentes para subsanar dichas brechas de género y promover un desarrollo verde, resiliente e inclusivo.

RECURSOS Y BIBLIOGRAFÍA

RECURSOS

What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries? (¿Qué explica las desigualdades en la participación de las mujeres en la fuerza laboral y las tendencias en los países en desarrollo?) (Klasen, 2019) [versión de acceso libre]

Promoting Female Labor Force Participation (Promover la participación de la mujer en la fuerza laboral) (Pimkina y De la Flor, 2020)

Sección "Empleo y uso del tiempo" del portal de datos sobre género del Banco Mundial

BIBLIOGRAFÍA

Abebe, Girum, A. Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, and Simon Quinn. 2021. "Anonymity or Distance? Job Search and Labour Market Exclusion in a Growing African City." *The Review of Economic Studies* 88 (3): 1279–1310.

Abebe, Girum, A. Stefano Caria, and Esteban Ortiz-Ospina. 2021. "The Selection of Talent: Experimental and Structural Evidence from Ethiopia." *American Economic Review* 111 (6): 1757–1806.

Abebe, Girum, A. Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, Simon Quinn, and Forhad Shilpi. 2021. "Matching Frictions and Distorted Beliefs: Evidence from a Job Fair Experiment." G²LM|LIC Working Paper Series No. 49. IZA/FCDO Growth and Labour Markets in Low Income Countries Programme.

Abel, Martin, Rulof Burger, Eliana Carranza, and Patrizio Piraino. 2019. "Bridging the Intention-Behavior Gap? The Effect of Plan-Making Prompts on Job Search and Employment." *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (2): 284–301.

Abel, Martin, Rulof Burger, and Patrizio Piraino. 2020. "The Value of Reference Letters: Experimental Evidence from South Africa." *American Economic Journal: Applied Economics* 12 (3): 40–71.

Acevedo, Paloma, Guillermo Cruces, Paul Gertler, and Sebastián Martínez. 2020. "How Vocational Education Made Women Better off but Left Men Behind." *Labour Economics* 65: 1018–24.

Afridi, Farzana, Abhiroop Mukhopadhyay, and Soham Sahoo. 2016. "Female Labor Force Participation and Child Education in India: Evidence from the National Rural Employment Guarantee Scheme." *IZA Journal of Labor & Development* 5 (1): 7.

Ahmed, Tanima, and Aphichoke Kotikula. 2021. "Women's Employment and Safety Perceptions: Evidence from Low-Income Neighborhoods of Dhaka, Bangladesh." Policy Brief. South Asia Gender Innovation Lab, World Bank.

Ajayi, Kehinde, Aziz Dao, and Estelle Koussoube. 2022. "The Effects of Childcare on Women and Children: Evidence from a Randomized Evaluation in Burkina Faso" (forthcoming).

Alfonsi, Livia, Oriana Bandiera, Vittorio Bassi, Robin Burgess, Imran Rasul, Munshi Sulaiman, and Anna Vitali. 2020. "Tackling Youth Unemployment: Evidence From a Labor Market Experiment in Uganda." *Econometrica* 88 (6): 2369–2414.

Alibhai, Aly Salman, Mengitsu Bessir Achew, Francesco Strobbe, and Rachel Dawn Coleman. 2020. "Designing a Credit Facility for Women Entrepreneurs: Lessons from the Ethiopia Women Entrepreneurship Development Project (WEDP)." World Bank, Washington, DC.

Alik-Lagrange, Arthur, Niklas Buehren, Markus Goldstein, and Johannes Hoogeveen. 2020. "Can Public Works Enhance Welfare in Fragile Economies? The Londö Program in the Central African Republic." Africa Gender Innovation Lab Brief. World Bank.

Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., & Tertilt, M. 2021. "From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions." *NBER Macroeconomics Annual,* 36(1), 83–151.

Aloud, Monira Essa, Sara Al-Rashood, Ina Ganguli, and Basit Zafar. 2021. "Information and Social Norms: Experimental Evidence on the Labor Market Aspirations of Saudi Women." NBER Working Paper No. 26693. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Amin, M., & Islam, A. M. 2022. "The Impact of Paid Maternity Leave on Women's Employment."

Anderson, C. L., Thomas de Hoop, Sapna Desai, Garima Siwach, A. Meysonnat, R. Gupta, N. Haroon, M. Howlett, N. Kolla, A. Sidhu, Sohini Paul, Yulia Belyakova, and R. S. Singh. 2020. "Investing in women's groups: A portfolio evaluation of the Bill & Melinda Gates Foundation's investments in South Asia and Africa," Research brief. Evidence Consortium on Women's Groups.

Andrews, C., de Montesquiou, A., Sánchez, I. A., Dutta, P. V., Samaranayake, S., Heisey, J., ... & Chaudhary, S. 2021. *The State of Economic Inclusion Report 2021: The Potential to Scale*. World Bank Publications.

Attanasio, Orazio, Adriana Kugler, and Costas Meghir. 2011. "Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial." *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (3): 188–220.

Baird, Sarah, David McKenzie, and Berk Özler. 2018. "The Effects of Cash Transfers on Adult Labor Market Outcomes." *IZA Journal of Development and Migration* 8 (1): 22.

Bandiera, Oriana, Niklas Buehren, Robin Burgess, Markus Goldstein, Selim Gulesci, Imran Rasul, and Munshi Sulaiman. 2020. "Women's Empowerment in Action: Evidence from a Randomized Control Trial in Africa." *American Economic Journal: Applied Economics* 12 (1): 210–59.

Bandiera, Oriana, Robin Burgess, Narayan Das, Selim Gulesci, Imran Rasul, and Munshi Sulaiman. 2017. "Labor Markets and Poverty in Village Economies." *The Quarterly Journal of Economics* 132 (2).

Beam, Emily A. 2016. "Do Job Fairs Matter? Experimental Evidence on the Impact of Job-Fair Attendance." *Journal of Development Economics* 120: 32–40.

Beam, E. A., & Quimbo, S. 2021. "The Impact of Short-Term Employment for Low-Income Youth: Experimental Evidence from the Philippines." *The Review of Economics and Statistics,* 1–45.

Bedoya, Guadalupe, Aidan Coville, Johannes Haushofer, Mohammad Isaqzadeh, and Jeremy Shapiro. 2019. "No Household Left Behind: Afghanistan Targeting the Ultra Poor Impact Evaluation." NBER Working Paper No. 25981. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Beegle, Kathleen, and Rubiano-Matulevich, Eliana. 2020. "Adapting Skills Training to Address Constraints to Women's Participation." Jobs Notes; No. 7. World Bank, Washington, DC. © World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33694

Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. 2019. "Gender Pay Gaps Shrink When Companies are Required to Disclose Them." *Harvard Business Review,* (January 23).

Berthelon, M., Kruger, D., Lauer, C., Tiberti, L., & Zamora, C. 2020. "Longer School Schedules, Childcare and the Quality of Mothers' Employment: Evidence from School Reform in Chile." Partnership for Economic Policy Working Paper, (2020–07).

Bharati, Tushar, Yiwei Qian, and Jeonghwan Yun. 2021. "Fuelling the Engines of Liberation with Cleaner Cooking Fuel." ERIA Discussion Paper No. 361.

Blattman, Christopher, Eric P. Green, Julian Jamison, M. Christian Lehmann, and Jeannie Annan. 2016. "The Returns to Microenterprise Support among the Ultrapoor: A Field Experiment in Postwar Uganda." *American Economic Journal: Applied Economics* 8 (2): 35–64.

Bossuroy, Thomas, Markus Goldstein, Dean Karlan, Harounan Kazianga, William Parienté, Patrick Premand, Catherine Thomas, Christopher Udry, Julia Vaillant, and Kelsey Wright. 2022. "Pathways out of Extreme Poverty: Tackling Psychosocial and Capital Constraints with a Multi-Faceted Social Protection Program in Niger." *Nature* Forthcoming.

Brodmann, Stefanie, Emanuela Galasso, and Florencia Devoto. 2019. "Women at Work: Evidence from a Randomized Experiment in Urban Djibouti." Mimeo. World Bank.

Bue, M. C. L., Le, T. T. N., Silva, M. S., & Sen, K. 2022. "Gender and Vulnerable Employment in the Developing World: Evidence from Global Microdata." *World Development,* 159, 106010.

Buehren, N., Chakravarty, S., Goldstein, M., Slavchevska, V., & Sulaiman, M. 2017. "Adolescent Girls' Empowerment in Conflict-Affected Settings: Experimental Evidence from South Sudan." Working Paper.

Bursztyn, Leonardo, Alessandra L. González, and David Yanagizawa-Drott. 2020. "Misperceived Social Norms: Women Working Outside the Home in Saudi Arabia." *American Economic Review* 110 (10): 2997–3029.

Carranza, Eliana, Aletheia Donald, Florian Grosset, and Supreet Kaur. 2021. "The Social Tax: Redistributive Pressure and Labor Supply." Mimeo. World Bank.

Carranza, Eliana, Robert Garlick, Kate Orkin, and Neil Rankin. 2020. "Job Search and Matching with Two-Sided Limited Information." World Bank Policy Research Working Paper No. 9345. World Bank.

Chant, S. 2008. "The 'Feminisation of Poverty' and the 'Feminisation' of Anti-Poverty Programmes: Room for Revision?" *The Journal of Development Studies*, 44(2), 165–197.

Chinen, Marjorie, Thomas Hoop, Lorena Alcázar, María Balarin, and Josh Sennett. 2017. "Vocational and Business Training to Improve Women's Labour Market Outcomes in Low- and Middle-income Countries: A Systematic Review." *Campbell Systematic Reviews* 13 (1): 1–195.

Coelho, Maria, Aieshwarya Davis, Alexander Klemm, and Carolina Osorio Buitron. 2022. "Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality." IMF Working Papers No. WP/22/26.

Coen-Pirani, Daniele, Alexis León, and Steven Lugauer. 2010. "The Effect of Household Appliances on Female Labor Force Participation: Evidence from Microdata." *Labour Economics* 17 (3): 503–13. https://doi.org/

Contreras, D., Sepúlveda, P., & Cabrera, S. 2010. "The Effects of Lengthening the School Day on Female Labor Supply: Evidence from a Quasi-Experiment in Chile." Serie Documentos de Trabajo, 323, 1–28.

Dean, Joshua T., and Seema Jayachandran. 2019. "Changing Family Attitudes to Promote Female Employment." *AEA Papers and Proceedings* 109 (May): 138–42.

Desai, Raj M., and Shareen Joshi. 2014. "Collective Action and Community Development: Evidence from Self-Help Groups in Rural India." Impact Evaluation Series No. IE101, Policy Research Working Paper No. 6547. World Bank.

Devercelli, Amanda E., and Frances Beaton-Day. 2020. *Better Jobs and Brighter Futures: Investing in Childcare to Build Human Capital.* Washington, DC: World Bank.

Devoto, Florencia, Esther Duflo, Pascaline Dupas, William Parienté, and Vincent Pons. 2012. "Happiness on Tap: Piped Water Adoption in Urban Morocco." *American Economic Journal: Economic Policy* 4 (4): 68–99.

Dhar, Diva, Tarun Jain, and Seema Jayachandran. 2022. "Reshaping Adolescents' Gender Attitudes: Evidence from a School-Based Experiment in India." *American Economic Review* 112 (3).

Dinkelman, Taryn. 2011. "The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa." *American Economic Review* 101 (7): 3078–3108.

Dinkelman, Taryn, and L. Rachel Ngai. 2022. "Time Use and Gender in Africa in Times of Structural Transformation." *Journal of Economic Perspectives* 36 (1): 57–80.

Evans, David K., Pamela Jakiela, and Heather A. Knauer. 2021. "The Impact of Early Childhood Interventions on Mothers." *Science* 372 (6544): 794–96.

Fabrizio, M. S., Gomes, D. B., & Tavares, M. M. M. 2021. *COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children.* International Monetary Fund.

Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner, and Charity Troyer Moore. 2021. "On Her Own Account: How Strengthening Women's Financial Control Impacts Labor Supply and Gender Norms." *American Economic Review* 111 (7): 2342–75.

Field, Erica, and Kate Vyborny. 2021. "Women's Mobility and Labor Supply." Mimeo. Duke University.

Franklin, Simon. 2018. "Location, Search Costs and Youth Unemployment: Experimental Evidence from Transport Subsidies." *The Economic Journal* 128 (614): 2353–79.

Franklin, Simon, Clement Imbert, Girum Abebe, and Carolina Mejía-Mantilla. 2021. "Urban Public Works in Spatial Equilibrium: Experimental Evidence from Ethiopia." CEPR Discussion Paper No. 16691. London: Centre for Economic Policy Research.

Fruttero, Anna, Daniel Gurara, Lisa Kolovich, Vivian Malta, Marina Mendes Tavares, Nino Tchelishvili, and Stefania Fabrizio. 2020. "Women in the Labor Force: The Role of Fiscal Policies." IMF Staff Discussion Note No. SDN/20/03. Washington, DC: International Monetary Fund.

Galasso, Emanuela, Martín Ravallion, and Agustín Salvia. 2004. "Assisting the Transition from Workfare to Work: A Randomized Experiment." *Industrial and Labor Relations Review* 58 (1): 128–42.

Gassier, Marine, Léa Rouanet, and Lacina Traore. 2022. "Addressing Gender-Based Segregation through Information: Evidence from a Randomized Experiment in the Republic of Congo." World Bank Policy Research Working Paper No. 9934. Washington, DC: World Bank.

Groh, Matthew, Nandini Krishnan, David McKenzie, and Tara Vishwanath. 2016a. "Do Wage Subsidies Provide a Stepping-Stone to Employment for Recent College Graduates? Evidence from a Randomized Experiment in Jordan." *The Review of Economics and Statistics* 98 (3): 488–502.

Gross, E., Günther, I., & Schipper, Y. 2018. "Women are Walking and Waiting for Water: The Time Value of Public Water Supply." *Economic Development and Cultural Change,* 66(3), 489–517.

Gugerty, Mary Kay, Pierre Biscaye, and C. Leigh Anderson. 2019. "Delivering Development? Evidence on Self-Help Groups as Development Intermediaries in South Asia and Africa." *Development Policy Review* 37(1): 129–51.

Gupta, S. (2020). "Labor Market Response to Gendered Breadwinner Norms: Evidence from India". Working paper.

Halim, Daniel, Elizaveta Perova, and Sarah Reynolds. 2021. "Childcare and Mothers' Labor Market Outcomes in Lower- and Middle-Income Countries." World Bank Policy Research Working Paper No. 9828. The World Bank. https://doi.org/10.1596/1813-9450-9828

Hallward-Driemeier, Mary, and Ousman Gajigo. 2015. "Strengthening Economic Rights and Women's Occupational Choice: The Impact of Reforming Ethiopia's Family Law." *World Development* 70: 260–73.

Heath, Rachel, and Mushfiq Mobarak. 2015. "Manufacturing Growth and the Lives of Bangladeshi Women." *Journal of Development Economics* 115: 1–15.

Hsieh, Chang-Tai, Erik Hurst, Charles I. Jones, and Peter J. Klenow. 2019. "The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth." *Econometrica* 87 (5): 1439–74.

Hyland, Marie, Simeon Djankov, and Pinelopi Koujianou Goldberg. 2020. "Gendered Laws and Women in the Workforce." *American Economic Review: Insights* 2 (4): 475–90.

Hyland, M. C., & Shen, L. 2022. *The Evolution of Maternity and Paternity Leave Policies over Five Decades—A Global Analysis* (No. 10215). The World Bank.

Javed, Amna, Najad Zahra, and Ana María Muñoz-Boudet. 2022. "What do We Know About Interventions to Increase Women's Economic Participation and Empowerment in South Asia: Self-help Group Programs." Systematic Review on Women's Economic Empowerment. Washington, DC: World Bank.

Jensen, Robert. 2012. "Do Labor Market Opportunities Affect Young Women's Work and Family Decisions? Experimental Evidence from India." *The Quarterly Journal of Economics* 127 (2): 753–92.

Kabeer, N., & Natali, L. 2013. "Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win?" IDS Working Papers, 2013(417), 1–58.

Klasen, Stephan. 2019. "What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?" *The World Bank Research Observer* 34 (2): 161–97.

Klasen, S., Le, T. T. N., Pieters, J., & Santos Silva, M. 2021. "What Drives Female Labour Force Participation? Comparable Micro-level Evidence from Eight Developing and Emerging Economies". *The Journal of Development Studies,* 57(3), 417–442.

Kremer, Michael, Jessica Leino, Edward Miguel, and Alix Peterson Zwane. 2011. "Spring Cleaning: Rural Water Impacts, Valuation, and Property Rights Institutions." *The Quarterly Journal of Economics* 126 (1): 145–205.

Kugler, Maurice, Mariana Viollaz, Daniel Duque, Isis Gaddis, David Newhouse, Amparo Palacios-López, and Michael Weber. 2021. "How Did the COVID-19 Crisis Affect Different Types of Workers in the Developing World?" World Bank Policy Research Working Paper No. 9703. World Bank.

Le Barbanchon, T., Ubfal, D., & Araya, F. 2021. "The Effects of Working while in School: Evidence from Employment Lotteries." *Available at SSRN 3989076.*

Lee, Kenneth, Edward Miguel, and Catherine Wolfram. 2020. "Experimental Evidence on the Economics of Rural Electrification." *Journal of Political Economy* 128 (4): 1523–65.

Lowe, Matt, and Madeline McKelway. 2021. "Coupling Labor Supply Decisions: An Experiment in India." Mimeo. Dartmouth College.

Liu, Y., Wei, S., & Xu, J. 2021. "COVID-19 and Women-Led Businesses around the World." *Finance Research Letters,* 43, 102012.

Martínez, Daniel, Oscar Mitnik, Edgar Salgado, Lynn Scholl, and Patricia Yañez-Pagans. 2020. "Connecting to Economic Opportunity: The Role of Public Transport in Promoting Women's Employment in Lima." *Journal of Economics, Race, and Policy* 3: 1–23.

Martínez, C., & Perticará, M. 2017. "Childcare Effects on Maternal Employment: Evidence from Chile." *Journal of Development Economics*, 126, 127–137.

Manley, J., & Vasquez, F. 2013. "Childcare Availability and Female Labor Force Participation: An Empirical Examination of the Chile Crece Contigo Program." Towson University, Department of Economics.

McKelway, Madeline. 2021a. "The Empowerment Effects of Women's Employment: Experimental Evidence." Mimeo. Dartmouth College.

———. 2021b. "Women's Employment in India: Intra-Household and Intra-Personal Constraints." Mimeo. Dartmouth College.

McKenzie, David. 2021. "Small Business Training to Improve Management Practices in Developing Countries: Re-Assessing the Evidence for 'Training Doesn't Work.'" *Oxford Review of Economic Policy* 37 (2): 276–301.

Miller, C., Peck, J., & Seflek, M. 2022. "Missing Women, Integration Costs, and Big Push Policies in the Saudi Labor Market." *American Economic Journal: Applied Economics,* 14(2), 51–77.

Molyneux, M. 2006. "Mothers at the Service of the New Poverty Agenda: Progresa/Oportunidades, Mexico's Conditional Transfer Programme." *Social Policy & Administration*, 40(4), 425–449.

Moussa, M. M. 2019. "The relationship between elder care-giving and labour force participation in the context of policies addressing population ageing: A review of empirical studies published between 2006 and 2016." *Ageing & Society*, 39(6), 1281–1310.

Olivetti, Claudia, and Barbara Petrongolo. 2017. "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries." *Journal of Economic Perspectives* 31 (1): 205–30.

Orkin, Kate, Marta Grabowska, Brynde Kreft, Alice Cahill, Robert Garlick, and Yasmine Bekkouche. 2022. "Designing Social Protection to Improve Employment, Earnings and Productivity in Lower- and Middle- Income Countries." Mind and Behaviour Research Group/CSAE. University of Oxford.

Pimkina, Svetlana, and Luciana de la Flor. 2020. "Promoting Female Labor Force Participation." Jobs Working Paper Series No. 56. World Bank.

Rossin-Slater, Maya. 2018. "Maternity and Family Leave Policy." In *The Oxford Handbook of Women and the Economy,* edited by Susan L. Averett, Laura M. Argys, and Saul D. Hoffman, 322–42. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.23

Seki, Mai, and Eiji Yamada. 2020. "Heterogeneous Effects of Urban Public Transportation on Employment by Gender: Evidence from the Delhi Metro." JICA-RI Working Paper No. 207. JICA Research Institute.

Sahay, Abhilasha. 2023. "Closing Gender Gaps in Earnings [Forthcoming]." World Bank Group Gender Thematic Notes Series. Washington, DC: World Bank Group.

Sharma, Karmini. 2022. "Women's Awareness of Sexual Harassment and Their Labour Market Preferences." Mimeo. University of Warwick.

Sheahan, Megan, Yanyan Liu, Sudha Narayanan, and Christopher B. Barrett. 2020. "Disaggregated Labor Supply Implications of Guaranteed Employment." IGIDR Working Paper Series No. WP-2020–035. Mumbai: Indira Gandhi Institute of Development Research.

Siddique, Z. 2022. "Media-Reported Violence and Female Labor Supply." *Economic Development and Cultural Change,* 70(4), 000–000.

Suri, Tavneet, and William Jack. 2016. "The Long-Run Poverty and Gender Impacts of Mobile Money." *Science* 354 (6317): 1288–92.

Tewari, Ishani, and Yabin Wang. 2021. "Durable Ownership, Time Allocation, and Female Labor Force Participation: Evidence from China's 'Home Appliances to the Countryside' Rebate." *Economic Development and Cultural Change* 70 (1): 87–127.

Torres, J., Maduko, F., Gaddis, I., Iacovone, L., & Beegle, K. 2021. "The Impact of the COVID-19 Pandemic on Women-Led Businesses."

Ubfal, Diego. "What Works in Supporting Women-Led Businesses? [Forthcoming]." World Bank Group Gender Thematic Notes Series. Washington, DC: World Bank Group, 2023.

Wheeler, L., Garlick, R., Johnson, E., Shaw, P., & Gargano, M. 2022. "LinkedIn (to) Job Opportunities: Experimental Evidence from Job Readiness Training." *American Economic Journal: Applied Economics,* 14(2), 101–25.

Zeitoun, Nahla. 2022. "Do Childcare Subsidies and Employment Services Increase Women's Employment in Egypt?" World Bank "Arab Voices" (blog). 2022. https://blogs.worldbank.org/arabvoices/do-childcare-subsidies-and-employment-services-increase-womens-employment-egypt