

DOCUMENTO DE MARCO SECTORIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

DIVISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

DICIEMBRE DE 2022

Este documento ha sido coordinado por M. Caridad Araujo (SCL/GDI), Jefa de División; Suzanne Duryea (SCL/GDI) y Luciana Etcheverry (SCL/GDI). El equipo agradece los comentarios y aportaciones de Ana María Ibáñez (VPS/VPS); Ferdinando Regalia (SCL/SCL); Mariano Bosch (SCL/SCL); Mariana Alfonso (CSD/CCS), Yannú Cruz (SCL/LMK), Emma Naslund-Hadley (SCL/EDU); Yuri Soares (LAB/STI); Stephanie Oueda (DSP/ADV); Marcelo Paz (DSP/SPK); Juan Flores (DSP/SPK); Jimena Serrano (DSP/ADV); Diego Ríos Zertuche (SCL/SPH); David Cotacachi (SCL/GDI); Judith Morrison (SCL/GDI); Anne-Marie Urban (SCL/GDI); Monserrat Bustelo (SCL/GDI); María Teresa Villanueva (SCL/GDI); Santiago Perez Vincent (IFD/ICS); María Reyes (SCL/SCL); Lina Arias (SCL/SCL); Laura Gómez Cely (SCL/GDI) y Andrea Beltrán (SCL/GDI) que colaboraron en la elaboración de este documento.

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento se pone a disposición del público de forma simultánea a su distribución al Directorio Ejecutivo para su información.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO

I. EL DOCUMENTO DE MARCO SECTORIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN EL CONTEXTO DE LAS REGULACIONES VIGENTES, LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL Y ACUERDOS INTERNACIONALES	1
II. DESAFÍOS CLAVE EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LA REGIÓN.....	2
A. Contexto.....	4
B. Desafío 1: Factores estructurales	13
C. Desafío 2: Trato desigual de las mujeres y de los grupos diversos	18
D. Desafío 3: Escasa capacidad institucional.....	21
III. EVIDENCIA SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD	24
A. Intervenciones para subsanar las deficiencias derivadas de factores estructurales.....	25
B. Intervenciones para abordar el trato desigual de las mujeres y de grupos diversos	36
C. Políticas que refuerzan la capacidad institucional para promover la igualdad de género y la diversidad	42
D. Brechas de conocimiento.....	44
IV. LECCIONES APRENDIDAS DE LA EXPERIENCIA DEL GRUPO BID EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	46
A. Lecciones sobre procesos	46
B. Lecciones operativas	47
C. Lecciones estratégicas.....	50
V. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA EL TRABAJO DEL GRUPO BID EN GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	51
A. Línea de Acción 1: Subsanan las brechas derivadas de factores estructurales.....	52
B. Línea de Acción 2: Reducir los sesgos contra las mujeres y los grupos diversos	54
C. Línea de Acción 3: Reforzar la capacidad institucional para diseñar y ejecutar políticas de GyD	54

ANEXOS	
ANEXO I	FIGURAS Y TABLAS
ANEXO II	LÍNEAS DE ACCIÓN REFERENTES A GYD EN OTROS DOCUMENTOS DE MARCO SECTORIAL

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AD	Afrodescendiente
ALC	América Latina y el Caribe
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
FMI	Fondo Monetario Internacional
GyD	Género y Diversidad
GBID	Grupo Banco Interamericano de Desarrollo
GDAP	Plan de Acción de Género y Diversidad (por su sigla en inglés)
ISM	Iniciativa Salud Mesoamérica
LGBTQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer, además de otros términos como asexual, no binario y pansexual
MNM	Mecanismos Nacionales de la Mujer
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OSIG	Orientación Sexual e Identidad de Género
PCD	Personas con discapacidad
PI	Pueblos indígenas
pp	puntos porcentuales
PSD	Personas sin discapacidad
RD	Resultados de diversidad
RG	Resultados de género
SENADIS	Secretaría/Servicio Nacional de la Discapacidad (según el país)
SFD	Documento de Marco Sectorial (por su sigla en inglés)
SSR	Salud sexual y reproductiva
STEM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (por su sigla en inglés)
TMC	Transferencia monetaria condicionada
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (por su sigla en inglés)
VSBG	Violencia sexual y basada en género
We-Fi	Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (por su sigla en inglés)

RESUMEN EJECUTIVO

DOCUMENTO DE MARCO SECTORIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Alcanzar equidad en género y diversidad (GyD) constituye un claro hito para el desarrollo.

Lograr un verdadero desarrollo en los ámbitos económico, social, político y cultural solo es posible si las sociedades no limitan sus oportunidades en función del género, raza, etnia, condición de discapacidad, identidad de género u orientación sexual; y si estas trabajan activamente para promover la equidad de GyD, centrándose en la reducción de las desigualdades y brechas en los resultados sociales y económicos.

A nivel internacional, se ha reconocido que la equidad en GyD es esencial para el desarrollo, tal y como lo reflejan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10.

Los grupos demográficos contemplados en este Documento Marco Sectorial –mujeres, pueblos indígenas (PI), afrodescendientes (AD), personas con discapacidades (PCD) y personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer (LGBTQ+)– comprenden de manera conjunta al menos dos tercios de la población de la región, pero tal proporción no ha garantizado su plena inclusión social y económica. Aunque se ha avanzado en la reducción de la pobreza y en la mejora de los indicadores sociales, la región se sigue caracterizando por revelar persistentes brechas en los resultados sociales y económicos por género y grupos diversos, con brechas aún más amplias cuando se trata de identidades interseccionales. Las mujeres ganan en promedio un 23% menos que sus pares hombres con idénticas cualificaciones, y dicha discriminación salarial no ha disminuido en las dos últimas décadas. La brecha de 10 puntos porcentuales (pp) en el empleo formal entre afrodescendientes y no afrodescendientes también se muestra constante en el tiempo, siendo las mujeres afrodescendientes quienes menos posibilidades tienen de estar empleadas en trabajos formales. Aunque los resultados en materia de salud han mejorado considerablemente, las tasas de mortalidad infantil y de desnutrición crónica infantil siguen siendo más elevadas para las poblaciones indígenas en muchos países de la región. Las personas con discapacidad (PCD) siguen siendo excluidas de la escolarización básica y se enfrentan a tasas de pobreza más elevadas que las personas sin discapacidad (PSD); mientras que las personas LGBTQ+ se enfrentan a tasas de violencia desproporcionadamente altas. Además, los impactos altamente visibles y desmedidos de la crisis de COVID-19 sobre mujeres y grupos diversos han evidenciado la fragilidad de los avances logrados hasta ahora.

Este Documento de Marco Sectorial (SFD) sostiene que, para lograr avances hacia una región más inclusiva y ecuánime, es necesario abordar tres desafíos subyacentes a las constantes desigualdades que experimentan las mujeres y los grupos diversos: (i) las desigualdades estructurales, que perpetúan los procesos de exclusión; (ii) el trato desigual ante características idénticas; y (iii) la escasa capacidad institucional para diseñar y ejecutar políticas de GyD. Estos son los desafíos subyacentes que limitan las oportunidades, generan barreras a la inclusión y se manifiestan en las brechas constantes que versan sobre el empoderamiento económico, el acceso a servicios de calidad y la agencia y voz (es decir, la capacidad de tomar decisiones e influir en las esferas públicas y privadas) para las mujeres y los grupos diversos. Estos desafíos están interconectados y se ven notoriamente afectados por las normas sociales, la exclusión histórica y otros factores externos como el envejecimiento de la población, el cambio climático, el cambio tecnológico y el COVID-19.

El primer desafío se refiere a los factores estructurales históricos que contribuyen a las desigualdades, de tal modo que las brechas persisten incluso si las oportunidades son aparentemente idénticas para todas las partes. Es importante reconocer que no existe una experiencia universal de las fuerzas estructurales. Muchas de las brechas persistentes por raza y etnia reflejan una exclusión histórica, mientras que las brechas de género y la violencia sexual y basada en género (VSBG) reflejan normas de género profundamente arraigadas que asignan

las responsabilidades de cuidado a las mujeres y promueven las masculinidades hegemónicas. Además, las infraestructuras y los servicios se han construido e implementado históricamente sin considerar la accesibilidad e inclusión de las PCD.

El segundo desafío refiere al trato desigual en América Latina y el Caribe (ALC), que ha sido rigurosamente documentado predominantemente por raza, etnia y orientación sexual e identidad de género (OSIG). Las personas afrodescendientes e indígenas tienen menos probabilidades de ser seleccionadas para una entrevista, o de ver un incremento salarial, que personas idénticamente cualificadas no afrodescendientes ni indígenas. Se ha documentado un sesgo similar contra las mujeres a lo largo de las identidades interseccionales, siendo el más acusado aquel contra las mujeres indígenas. Los estudios sugieren claramente que los sistemas educativos no tratan a los estudiantes de la misma manera en función de la raza, y una gran parte de los estudiantes LGBTQ+ afirman haber escuchado comentarios homofóbicos o transfóbicos por parte de sus pares, profesores y personal escolar.

El tercer desafío apunta al hecho de que los países de la región poseen escasa capacidad institucional para diseñar, implementar y evaluar políticas que promuevan la equidad en materia de GyD. Es necesario establecer marcos institucionales adecuados dentro de la estructura estatal para determinar las responsabilidades, prioridades, mecanismos de coordinación y procesos de transversalización. Las instituciones de GyD carecen de los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para poder desempeñar con éxito sus funciones y su mandato, a lo que a menudo se suma también la falta de apoyo político. Además, la falta de datos representativos por raza, etnia, condición de discapacidad y especialmente por OSIG, dificulta la capacidad de los países para llevar a cabo políticas inteligentes de GyD.

El Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (GBID) apoya las políticas de GyD en la región a través de sus operaciones, asistencia técnica y generación de datos y evidencias. Este SFD destaca las lecciones aprendidas de dicha labor en términos de procesos, operaciones y estrategias. El firme compromiso de la dirección del GBID, la priorización gubernamental, el apoyo técnico directo del personal y consultores en materia de GyD, junto con un proceso sistemático de validación de la alineación estratégica en materia de GyD, han sido fundamentales para avanzar en la integración de políticas GyD en todos los sectores y operaciones. Las operaciones realizadas en el marco de programas como Iniciativa Paridad de Género (IPG) y We-Fi (Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras, por su sigla en inglés) han demostrado las sinergias y oportunidades que surgen de articular la labor de varias áreas del banco. También se identifican oportunidades para responder a los grandes cambios sistémicos que están afectando al tejido demográfico, social, ambiental y económico de la región, como la pandemia COVID-19, el envejecimiento de la población, el cambio climático y los rápidos cambios tecnológicos, y que pueden promover u obstaculizar la equidad de GyD en las próximas décadas. Además, iniciativas tales como la Iniciativa de Conocimiento sobre Género y Diversidad (GDLab) son fundamentales para movilizar a las, y los mejores investigadores de la región a fin de explorar políticas basadas en evidencia que promuevan la equidad para las mujeres y los grupos diversos.

Este SFD propone centrar el trabajo del GBID en la reducción de las brechas en los resultados sociales y económicos para las mujeres y los grupos diversos, promoviendo activamente la equidad de GyD y prestando especial atención a las identidades interseccionales. Para ello, este SFD propone tres líneas de acción para: (i) Abordar las brechas que surgen de factores estructurales, lo que incluye promover el empoderamiento económico de las mujeres y los grupos diversos, el acceso a servicios de calidad y el fortalecimiento de agencia y la autonomía de las mujeres y de los grupos diversos a través de políticas efectivas (compensatorias, habilitadoras del entorno, diferenciadas y universales); (ii) Reducir el trato desigual apoyando programas y herramientas que eviten la discrecionalidad para ejercer

prejuicios, como los procesos de anonimización y las intervenciones que contrarresten los estereotipos tales como los modelos de conducta, así como la implementación y evaluación de programas piloto auspiciosos e inéditos en ALC para promover la igualdad de oportunidades; y (iii) Desarrollar la capacidad institucional para diseñar y ejecutar políticas de GyD apoyando el establecimiento de metas y líneas de acción específicas por parte de los gobiernos; fortaleciendo los procesos de integración; movilizand recursos, pericia técnica e iniciativas de coordinación, para que las perspectivas de GyD se integren de manera sostenible en todos los sectores como prioridades transversales; y, fundamentalmente, apoyando las mejoras en la disponibilidad y calidad de los datos sobre GyD.

I. EL DOCUMENTO DE MARCO SECTORIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN EL CONTEXTO DE LAS REGULACIONES VIGENTES, LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL Y ACUERDOS INTERNACIONALES

- 1.1 **El Documento Marco Sectorial de Género y Diversidad orienta las actividades operativas, de diálogo sobre políticas y de generación de conocimiento del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (GBID) para reducir las brechas en los resultados sociales y económicos en materia de género y diversidad (GyD) en la región.** Este Documento Marco Sectorial (SFD) se ha preparado de conformidad con el documento “Estrategias, Políticas, Marcos Sectoriales y Lineamientos en el BID” (GN-2670-5) y sustituye al anterior SFD (GN-2800-8).
- 1.2 **El alcance de este SFD abarca tanto género como grupos diversos.** Las poblaciones a las que se les denomina “grupos diversos” incluyen a los pueblos indígenas (PI), afrodescendientes (AD), personas con discapacidad (PCD) y personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer (LGBTQ+). Este SFD posee tres características fundamentales: en primer lugar, aunque se reconoce que dichos grupos tienen experiencias contemporáneas e históricas diferentes, se aplica un marco unificado para abordar los desafíos y las políticas. En segundo lugar, este SFD hace hincapié en los desafíos y soluciones relacionados con las identidades interseccionales. Por último, este SFD proporciona un diagnóstico y evolución de las brechas en función del GyD sólidos, lo que refleja una mayor disponibilidad de datos (Anexo I). Estas características fundamentales están, sin embargo, marcadas por una disponibilidad de datos y evidencia heterogénea por grupos, con más información relacionada a cuestiones de género que de diversidad. En consecuencia, la agenda de datos y conocimientos propuesta se centra en temas específicos de diversidad para abordar los desequilibrios documentados.
- 1.3 **Este SFD es consistente con la Estrategia Institucional (AB-3190-2),** que identifica la igualdad de género y la diversidad como áreas transversales, además de la prioridad estratégica de la inclusión social y la equidad. Además, este SFD aborda de forma transversal a la capacidad institucional y la necesidad de reforzar los mecanismos para integrar y coordinar las políticas de GyD. Es importante destacar que este SFD aborda GyD como un tema transversal que se está incorporando en todo el GBID y, por lo tanto, está alineado y ha sido preparado en coordinación con el Plan de Acción de Género y Diversidad 2022-2025. Este SFD también está alineado con las cinco estrategias sectoriales del Banco, especialmente con la Estrategia para una Política Social favorable a la Equidad y la Productividad (GN-2588-4). Este SFD también se alinea con el nuevo Marco de Política Ambiental y Social de BID.
- 1.4 **Este SFD se relaciona con los ODS de las Naciones Unidas para el año 2030,** en particular con el ODS 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”; ODS 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; ODS 8: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”; ODS 10: “Reducir la desigualdad en, y entre los países”; ODS 11: “Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles”; ODS 16: “Paz, justicia e

instituciones sólidas”, que promueve la creación de instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles para garantizar sociedades pacíficas e inclusivas para todos; y ODS 17: “Alianzas para lograr los objetivos”. Además, este SFD es coherente con el modelo social de discapacidad incluido en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008 y se ajusta al Convenio 169 de la OIT y a los artículos 3 y 4 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los PI, que reconocen su derecho a tomar decisiones autónomas respecto a sus prioridades de desarrollo.

- 1.5 **Este SFD complementa varios otros SFD que destacan políticas para integrar el GyD en sectores específicos**, en particular: Protección Social y Pobreza, Trabajo, Desarrollo Infantil Temprano, Desarrollo de Habilidades, Vivienda y Desarrollo Urbano, Salud, Descentralización y Gobiernos Subnacionales, Cambio Climático, Integración y Comercio, Innovación, Ciencia y Tecnología, Seguridad Ciudadana y Justicia, Política y Gestión Fiscal, Respaldo para PYME y Acceso/Supervisión financieros¹.
- 1.6 El resto del documento está organizado del siguiente modo: la Sección II identifica las brechas en los resultados sociales y económicos que enfrentan las mujeres, niñas y personas de grupos diversos en la región, y describe los principales desafíos subyacentes a estas desigualdades utilizando los mejores datos desagregados disponibles. La Sección III revisa la evidencia sobre la eficacia de las políticas y programas destinados a reducir las brechas que se originan, o perpetúan merced a estos desafíos. La Sección IV analiza las lecciones aprendidas del trabajo operativo y estratégico de GBID. En la Sección V se propone un conjunto de líneas de acción estratégicas para orientar las actividades operativas, analíticas y de programación de GBID en materia de GyD. Por último, en el Anexo I se presentan figuras y cuadros que incluyen un análisis estadístico detallado de los indicadores clave desagregados por país, género y, cuando se dispone de ellos, raza², etnia y condición de discapacidad.

II. DESAFÍOS CLAVE EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LA REGIÓN

- 2.1 **Los grupos demográficos que abarca este SFD comprenden en su conjunto aproximadamente dos tercios de la población de ALC³**. Las mujeres y las niñas representan ligeramente más de la mitad de la población total de la región (50,8%). Los AD y PI representan aproximadamente el 22-24% y el 10% de la

¹ Ver en el Anexo II la complementariedad con las líneas de acción de otros SFD.

² La raza es una construcción social sin significado biológico. Algunas personas afirman que la raza no debería utilizarse en estos análisis, ya que las y los lectores interpretan implícitamente la raza como una construcción biológica, con lo que los análisis respaldarían opiniones racistas. Pero el término etnia no capta totalmente la exclusión a la que se enfrentan los grupos racializados. Muchas organizaciones, incluidas instituciones afines a la nuestra, conservan la raza como una clasificación importante para poder describir las desigualdades y lograr los objetivos de desarrollo. Este es el enfoque que se adopta en el presente documento, y en el Plan de Acción de Género y Diversidad (GDAP, por su sigla en inglés).

³ Se trata de una estimación del límite inferior de la distribución conjunta del porcentaje de la población que se identifica con uno o más de los grupos que abarca este SFD, dado que en las 25 encuestas de hogares disponibles, solo 3 preguntan por la raza/etnia, el sexo y la condición de discapacidad; 7 miden la raza/etnia y el sexo; 14 miden solo el sexo y ninguna mide la identidad LGBTQ+. En la estimación, cada persona se contabiliza una sola vez si se identifica con una o más de las poblaciones incluidas en este SFD.

población total, es decir, 140-150 y 53 millones de personas, respectivamente⁴. Aproximadamente, 1 de cada 7 personas en ALC tiene una discapacidad, es decir, más de 88 millones de personas en 2020 (Berlinski et al., 2021)⁵. Aunque no se dispone de una cuenta exacta del tamaño de la población LGBTQ+ en ALC, las estimaciones varían entre el 3% y el 7% de la población adulta de la región⁶. Es importante señalar que dentro de los grupos demográficos existe una gran diversidad cultural y lingüística. En ALC viven, por ejemplo, aproximadamente 826 PI de diverso origen étnico, cultural y lingüístico (CEPAL, 2014)⁷.

- 2.2 **La región se sigue caracterizando por la persistencia de brechas en los resultados sociales y económicos según el género y la diversidad, y las brechas son más profundas a lo largo de las identidades interseccionales⁸.** Estas brechas en los resultados según el GyD se pueden caracterizar como resultado de las diferencias en las dotaciones (es decir, la salud, la educación y el patrimonio, entre otros) y los tratos desiguales. Este SFD sostiene que las diferencias en las dotaciones están determinadas por fuerzas estructurales (Desafío 1), que incluyen la discriminación histórica y la influencia de las normas sociales en las elecciones de vida. Sin embargo, aunque no existieran diferencias en las dotaciones, los resultados pueden diferir debido a los tratamientos diferenciados (Desafío 2) que surgen cuando las mismas cualificaciones no perciben los mismos beneficios u oportunidades. El tercer desafío que destacamos es la capacidad de las instituciones para diseñar y aplicar políticas de GyD que pueden mejorar las dotaciones de las mujeres y los grupos diversos, así como reducir el trato diferenciado, contribuyendo así a reducir las brechas. Los tres desafíos están interconectados y se ven influidos por las normas sociales y las prácticas históricas, así como por factores externos como, entre otros, el envejecimiento de la población, el cambio climático, el cambio tecnológico y la COVID-19⁹. Esta sección se inicia documentando las desigualdades existentes en los resultados económicos y sociales para las mujeres y grupos diversos en la región, seguida de una discusión detallada de los tres desafíos, **(i) factores estructurales; (ii) trato desigual; y (iii) escasa capacidad institucional**, que proporcionan el marco organizativo del documento.

⁴ La estimación inferior de 140 millones, para la población AD, se basa en la autoidentificación dentro de los datos censales. La estimación de 150 millones fue realizada por el Banco Mundial en 2006 utilizando metodologías que incluían a la residencia geográfica para asignar la raza. Algunas estimaciones llegan a los 200 millones para 2020.

⁵ El GBID reconoce el modelo social de discapacidad reconocido por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que define la discapacidad como la interacción de una deficiencia con barreras externas que limitan la participación efectiva en la sociedad. La discapacidad no está determinada únicamente por una condición de salud.

⁶ Estas estimaciones se basan en datos de Barbados, Brasil, Chile, Guatemala, Guyana, México y Trinidad y Tobago. Se provee más información, más adelante, en esta sección, bajo el Desafío 3.

⁷ Esta estimación de CEPAL, 2014 no incluye a los PI de Guyana y Surinam.

⁸ El término interseccionalidad se refiere a un marco para comprender cómo las identidades sociales, tales como el género, la raza, la etnia, la clase social, la capacidad y la OSIG, se traslapan entre sí y con los sistemas de poder que oprimen, marginan y privilegian a las personas.

⁹ Los Desafíos 1 y 2 se basan en una versión estilizada de la descomposición pionera de Blinder-Oaxaca. El Recuadro 1 describe cómo este marco ayuda a ilustrar las distinciones entre estos dos primeros desafíos.

Recuadro 1. Distinción de los desafíos usando el enfoque estilizado de Oaxaca-Blinder

Este SFD está estructurado en torno a los tres desafíos que subyacen a las brechas de GyD: (i) las desigualdades estructurales; (ii) el trato desigual; y (iii) la incapacidad institucional para diseñar y ejecutar políticas de GyD. Aunque los tres desafíos están interconectados por las normas sociales y la exclusión histórica, entre otros factores, su distinción se puede realizar mediante la utilización de un marco básico.

A efectos ilustrativos, los dos primeros desafíos siguen una versión estilizada de la metodología pionera de Oaxaca-Blinder (Blinder 1973, Oaxaca 1973), que se utiliza ampliamente para descomponer las brechas entre dos poblaciones con diferencias de dotación (salud, educación, patrimonio, etc.) y trato desigual, pero con características de otro modo idénticas. Esta metodología se ha utilizado para abordar preguntas como "cuánto se reduciría la brecha entre el grupo A y el grupo B, si el grupo A tuviera las mismas dotaciones que el grupo B, o si el grupo A recibiera el mismo trato que el grupo B". La metodología se ha aplicado ampliamente para estudiar las brechas en los ingresos, beneficios, salud, logros escolares y los resultados de aprendizaje, entre otros.

Para distinguir entre el desafío 1 y el desafío 2, en el SFD, podemos considerar la brecha media de género en los salarios de un país determinado bajo la lente de dicho marco estilizado. Esta brecha puede reflejar diferencias en las dotaciones por género, así como el trato desigual. Por ejemplo, es posible que las mujeres, en promedio, no tengan las mismas competencias en STEM o los mismos años de experiencia que los hombres. Estas diferencias en las dotaciones (Desafío 1) pueden surgir como un proceso de opciones restringidas. El trato desigual (Desafío 2) se observa cuando los empleadores pagan, sistemáticamente, a las mujeres menos que a los hombres, bajo las mismas características. Aunque hemos presentado una versión estilizada de Oaxaca-Blinder, en la práctica existen muchas extensiones distintas de dicha técnica.

A. Contexto

- 2.3 **Las mejoras en la calidad y disponibilidad de datos impulsadas por los gobiernos de ALC, en los últimos años, nos permiten identificar las brechas y desafíos para las mujeres, AD, PI y PCD en algunos países y ámbitos.** En general, no se dispone de datos representativos a nivel nacional para la población LGBTQ+; no obstante, algunos países han realizado recientemente encuestas especializadas, cuyos resultados se analizan en esta sección¹⁰. Los siguientes párrafos se centran en la descripción de estas brechas en función del género y los grupos diversos.
- 2.4 **La región ha hecho grandes avances en la promulgación de leyes para promover la igualdad de género y situar a ALC a la altura de países más avanzados, pero queda una agenda pendiente (respecto al equilibrio laboral y familiar, y a la aplicación y cumplimiento de las normativas).** En 1971, solo había seis países en la región sin limitaciones en los desplazamientos domésticos de las mujeres al margen de los hombres¹¹. Solo un país contaba con permisos remunerados para las madres y ninguno contaba con legislación contra la violencia doméstica. Muchas cosas han cambiado en los últimos 50 años. Se han promulgado leyes no solo para garantizar la igualdad de derechos, sino también para prohibir explícitamente los comportamientos discriminatorios. Los análisis muestran que los índices más altos de empoderamiento de las mujeres, medidos a través de los marcos legales y la autonomía doméstica, tienen una sólida correlación con muchos resultados importantes, como el desempeño económico, la protección del medio ambiente y la estabilidad política (Hudson et al., 2020). El índice de medición Women Business and the Law ("La Mujer, la Empresa y el

¹⁰ Los datos representativos a nivel nacional de población LGBTQ+ solo están disponibles para Brasil, Colombia, México y Uruguay, a través de encuestas especializadas, y se publicarán en Argentina mediante su proceso censal de 2022.

¹¹ Estas limitaciones incluyen la documentación del permiso para viajar por parte del esposo o tutor, y regulaciones como la pérdida del derecho a la manutención económica si la mujer abandona el hogar sin una razón válida.

Derecho”), elaborado por el Banco Mundial, califica el avance de la legislación hacia la igualdad de género en ocho ámbitos (movilidad, lugar de trabajo, remuneración, pensiones, matrimonio, emprendimiento, paternidad y patrimonio). Una puntuación más alta indica más leyes de igualdad de género. ALC ha aumentado su puntuación de 47 en 1971 a 80 en 2022, pero se encuentra a la zaga de los países de la OCDE con una puntuación de 95 (Figura 1). Mientras que la legislación de ALC está casi a la par con la de la OCDE en cuanto a la propiedad de bienes, las restricciones a la movilidad y el matrimonio, existen aún importantes brechas en cuanto a la garantía de la igualdad de derechos en la crianza, el lugar de trabajo y la remuneración¹². Además, siguen existiendo problemas en la aplicación y el cumplimiento de la legislación vigente que obstaculizan el empoderamiento económico de las mujeres, el acceso a servicios de calidad y la posibilidad de voz y agencia.

- 2.5 **En los años anteriores a la pandemia, las mujeres de ALC lograron sólidos avances en su poder económico, tanto a nivel nacional como doméstico** (Duryea y Robles, 2017a; Neef y Robilliard, 2021). A nivel nacional, la proporción media de los ingresos laborales de las mujeres, con respecto a los ingresos laborales totales, ha aumentado del 30% al 35% durante el período 2008-2019, lo que demuestra su creciente influencia en los mercados de consumo (Tabla 1). Una tendencia similar puede observarse si los ingresos laborales de las mujeres se miden como parte de los ingresos totales del hogar¹³. En ambas mediciones, las mujeres en Barbados y Jamaica destacan por aportar aproximadamente la mitad de los ingresos laborales¹⁴, y las mujeres en Costa Rica y Chile destacan por un marcado avance en la proporción de sus aportaciones laborales.
- 2.6 **Los avances económicos de las mujeres fueron impulsados por la disminución de la brecha de género en la participación dentro de la fuerza laboral, más que por la reducción de la brecha salarial de género.** En las dos últimas décadas, la brecha de género en las tasas de participación se redujo de 33 a 25 pp, medida como el promedio entre 19 países (Figura 2). El ritmo del descenso fue más lento en la última década. El aumento del capital humano explica gran parte de la reducción de la brecha, como muestra la tendencia que controla estos factores. No obstante, para el mismo conjunto de países, no se observa ninguna mejora en la brecha salarial media de género, donde las brechas, ajustadas o no al capital humano observable, eran mayores en 2019 que en 2000¹⁵. En 2019, las mujeres ganaron en promedio un 23% menos que los

¹² El permiso de paternidad solo está disponible en la mitad de los países de ALC, y el permiso parental compartido solamente en uno. Más de la mitad de los países de ALC no han promulgado leyes que obliguen a una remuneración igual por el mismo trabajo. Incluso en los países con marcos jurídicos sólidos, siguen existiendo problemas de implementación y cumplimiento. Por ejemplo, la licencia familiar remunerada solo beneficia a las personas empleadas en el sector formal, y cuando es pagada exclusivamente por el empleador, puede generar sesgos de género en las prácticas de contratación.

¹³ La proporción de los ingresos laborales de las mujeres calculada a nivel nacional es la suma de todos los ingresos laborales de las mujeres en la encuesta de hogares, dividida por la suma de todos los ingresos laborales, siguiendo a Neef y Robilliard, 2021. La participación de las mujeres en los ingresos laborales del hogar es el promedio de la participación de las mujeres en los ingresos laborales dentro de cada hogar (Duryea y Robles, 2017b).

¹⁴ La participación de los ingresos laborales de las mujeres fue del 48,1% en Barbados, en 2018 y del 53% en Jamaica, los años más recientes disponibles para estos países.

¹⁵ No existe evidencia sistemática de que la brecha de género en los ingresos se esté cerrando en la región. La mayor brecha promedio en 2019 refleja la tendencia en 8 países donde la discriminación salarial por ser mujer fue estadísticamente mayor después de controlar el capital humano. En un conjunto más pequeño de países, se observó un descenso.

hombres tras controles en educación y experiencia (Figura 3). La discriminación salarial por ser mujer es estadísticamente significativa en cada uno de los 19 países.

- 2.7 **La pandemia infligió grandes retrocesos en los logros económicos alcanzados por las mujeres en las dos últimas décadas.** Las mujeres experimentaron inmensos efectos adversos, al perder una mayor proporción de puestos de trabajo y experimentar una recuperación más lenta. Un año después del comienzo de la pandemia, las bajas laborales fueron 2,5 veces mayores para las mujeres que para los hombres (Cucagna y Romero, 2021). Mientras que el empleo masculino se recuperó en gran medida a fines de 2021, el empleo femenino no ha recuperado su nivel anterior a la pandemia (BID, 2022). Durante la pandemia, las empresas dirigidas por mujeres tuvieron más probabilidades de cerrar que las dirigidas por hombres (Torres et al., 2021, Liu et al., 2021). En comparación con los hombres, el empleo de las mujeres se vio fuertemente afectado por la pandemia en el margen intensivo, ya que las mujeres redujeron las horas de trabajo remunerado para atender el aumento de la carga doméstica por el cierre de las escuelas. Las mujeres también se vieron más afectadas en un margen extensivo, ya que la pérdida de puestos de trabajo a causa de la pandemia se concentró en sectores con alta presencia femenina, como los servicios y el comercio minorista (Cucagna y Romero, 2021), y también experimentaron una mayor movilidad laboral que los hombres (Viollaz et al., 2022).
- 2.8 **Entre 2000 y 2017, la tasa de mortalidad materna (TMM) disminuyó en todos los países excepto en Haití, aunque persisten grandes disparidades entre los países (Figura 4).** El acceso a servicios integrales de salud sexual y reproductiva (SSR) está altamente correlacionado con los ingresos de las mujeres. En promedio, más de la mitad de las mujeres de 18 países de la región realizan al menos cuatro visitas prenatales, pero en más de la mitad de los países se observa una diferencia de 20 pp o más entre los hogares más pobres y los más ricos (UNICEF, 2016). En Mesoamérica, la probabilidad de que una mujer embarazada no cumpla con las recomendaciones de atención prenatal se asocia con embarazos no deseados, menor educación y adolescencia (Dansereau et al., 2016). Las causas más frecuentes de mortalidad materna incluyen condiciones como hemorragia, hipertensión, aborto inseguro y sepsis (UNICEF, 2016)¹⁶. Los países del cono sur siguen teniendo una de las tasas de mortalidad materna más bajas de la región. Los avances en la reducción de la TMM han sido más lentos en ALC que en otras regiones (Figura 5). La región no alcanzó la meta de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) para la TMM, y no se proyectó que alcanzara la meta de 70 muertes por cada 100.000 partos acorde a la trayectoria regional antes de 2019 (BMGF, 2021). En el mejor de los escenarios, que supone que la tendencia pospandémica seguirá la tendencia prepandémica de los países con mejor desempeño regional, el objetivo se cumplirá; mas no en el escenario medio, que supone que se mantendrá la tendencia regional prepandémica. Las interrupciones de la asistencia prenatal y las infecciones por COVID-19 aumentaron la mortalidad materna durante la pandemia, lo que llevó a la región a retroceder seis años en cuanto a reducción de la mortalidad. Un estudio regional reveló que el 35% de las muertes maternas por COVID-19 no recibieron atención

¹⁶ Estas son las más frecuentes entre las causas directas. Aproximadamente una cuarta parte de las muertes maternas son atribuibles a condiciones de salud preexistentes que se agravan con el embarazo.

crítica (Maza-Arnedo, 2022). Las otras grandes brechas en SSR se abordan en los párrafos 2.42-2.43.

- 2.9 **En toda la región, las tasas de morbilidad en salud mental difieren por género (Figura 6).** Los hombres tienen tasas más altas de homicidio y suicidio (representan el 77% de las muertes por suicidios en ALC, según la Organización Panamericana de la Salud (2019), y una esperanza de vida más baja que las mujeres). Estos riesgos más altos para los varones se han reconocido durante mucho tiempo en el Caribe (Telson et al., 2021). Por ejemplo, las tasas de finalización de la educación secundaria de los varones jóvenes, en 2019, se sitúan en 16 y 19 puntos porcentuales por debajo de las de las mujeres jóvenes en Guyana y Surinam, respectivamente (Tabla 2). Aunque las tasas de letalidad del COVID-19 han sido más altas para los hombres, numerosos estudios han documentado los mayores impactos de la pandemia en la salud psicológica de las mujeres debido a los efectos diferenciales de los cierres patronales y escolares (Thibaut et al., 2020).
- 2.10 **Las mujeres son más propensas a experimentar una dependencia funcional conforme avanza su edad.** En combinación con la mayor esperanza de vida de las mujeres, estas representan el 56% de la población mayor de 65 años y conforman la mayor proporción de personas mayores dependientes de cuidados (Aranco et al., 2022, ONU 2019). Esto se suma al hecho de que las mujeres son económicamente más dependientes en la vejez, ya que tienen menos probabilidades que los hombres de tener una pensión u otra fuente de ingresos.
- 2.11 **Las brechas en los logros educativos se han cerrado o invertido para las mujeres en ALC.** Con pocas, pero importantes excepciones en las poblaciones indígenas, las mujeres han cerrado e incluso invertido la brecha de género en las tasas de asistencia escolar y finalización de la enseñanza secundaria. Las tasas de abandono escolar son más altas para los niños que para las niñas, lo que se traduce en un menor número de años de educación completados y se correlaciona con mayores índices de violencia. La asistencia educativa postsecundaria también favorece a las mujeres jóvenes de la región (Tabla 2). No obstante, en 2019 la tasa de finalización de la educación secundaria para los PI muestra una brecha de género que favorece a los niños en 3 de los 10 países en los que existen datos disponibles (Bolivia, Ecuador y Guatemala).
- 2.12 **Las niñas y las mujeres están subrepresentadas en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM).** En la mayoría de los países de la región, las niñas obtienen peores resultados que los niños en matemáticas y ciencias (Figura 7). Esto contrasta con los datos de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), donde las niñas no van a la zaga en el rendimiento científico. Carneiro et al. (2017) señalan que estas brechas aparecen desde las primeras calificaciones de la escuela primaria, y que las brechas no están presentes entre los hijos de madres con educación universitaria, lo que sugiere que la educación materna es un importante factor de protección. Además, mientras que las mujeres representan el 60% de las graduaciones de programas universitarios y de instituciones terciarias, estas apenas representan el 30% de las graduaciones de programas STEM, lo que contribuye a la segregación en el mercado laboral y a la brecha salarial de género, disminuyendo el empoderamiento económico de las mujeres (Blau & Kahn, 2017; Ñopo, 2012).

- 2.13 **Las mujeres tienden a ser segregadas en sectores mal remunerados.** Casi el 30% de las mujeres trabajan en sectores asociados al cuidado (educación, salud y trabajo doméstico). Entre los hombres, solo el 6% está empleado en estos sectores (Bustelo et al., 2021). Esto también ocurre con los grupos diversos. Alrededor del 75% de la población AD se desempeñan en ocupaciones poco cualificadas, en comparación con el 69% de la población no AD. Las proyecciones relacionadas con la transición de la región hacia las bajas emisiones de carbono sugieren que el 80% de los nuevos puestos de trabajo creados por los programas de descarbonización serán en sectores actualmente dominados por hombres (Saget et al., 2020). Además, las mujeres están sobrerrepresentadas entre los hogares pobres de la región. En 2017, había 112,7 mujeres por cada 100 hombres viviendo en hogares pobres en la región (CEPAL, 2018).
- 2.14 **Una de cada cuatro empresas en ALC está dirigida por mujeres, y su crecimiento y productividad se ven limitados por las barreras de financiación discriminatorias por género.** Las pequeñas y medianas empresas (PYME) que son propiedad de mujeres se enfrentan a una brecha crediticia estimada en US\$156.000 millones, lo cual es mayor que en cualquier otra región del mundo (IFC, 2017). La empresa promedio dirigida por mujeres es aproximadamente tres veces más pequeña que aquella dirigida por hombres (Cuberes & Teignier, 2017). Además, las brechas de género prevalecen en las empresas más dinámicas y de mayor crecimiento, con una baja incidencia de mujeres fundadoras (10%) entre las *startups* y las empresas en fase de arranque, y una casi ausencia de mujeres fundadoras (2,3%).
- 2.15 **Aunque se ha producido una mejora a lo largo del tiempo, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los puestos de liderazgo en las esferas pública y privada.** Las mujeres ocupan aproximadamente un tercio de los escaños en los parlamentos nacionales. Esta proporción y tendencia en ALC es desde 2000 similar a la de la OCDE (Figura 8). Pero, el panorama es diferente en el sector privado. Aunque las mujeres también están subrepresentadas en los niveles más altos, medidos como el porcentaje de puestos en directorios de las grandes empresas que cotizan en la bolsa (Figura 9), los niveles de representación de las mujeres en ALC están a la zaga de la OCDE y EE.UU. por más de 10 pp.
- 2.16 **La violencia sexual y basada en género (VSBG)¹⁷ está muy extendida en la región.** Una cuarta parte de las mujeres de 15 a 49 años de ALC han sufrido violencia física o sexual a lo largo de su vida, con tasas que oscilan entre el 16% y el 42% en todos los países y estimaciones para el Caribe inferiores a las del resto de la región (OMS, 2021). La VSBG ocurre en muchos ámbitos diferentes -en el hogar, en la escuela, en la fuerza laboral, en los servicios de transporte, en las redes sociales- así como en todas las edades. Las mujeres, y en particular las jóvenes, de ALC tienen más probabilidades que los hombres de sufrir violencia en línea (*on-line*), como acoso, difamación o amenazas. Las tasas de prevalencia de la violencia en línea, entre los 13 y los 17 años, eran entre 20 y 30 pp más altas para las chicas que para los chicos en los tres países que recogieron datos en las escuelas¹⁸. Las tasas de feminicidio en ALC se encuentran

¹⁷ La violencia sexual y basada en género se refiere a la violencia dirigida a las mujeres y a la violencia contra las personas basada en su orientación sexual o identidad de género, e incluye el abuso físico, el acoso y la agresión sexual, y el daño psicológico.

¹⁸ Estimaciones de las Encuestas Mundiales de Salud Escolar de 2018 para Argentina, Bolivia y Panamá.

entre las más altas del mundo (UNODC, 2018)¹⁹. Diecinueve países informaron que más mujeres fueron asesinadas por sus parejas íntimas en 2020 que en 1990 (Figura 10). Muchos países experimentaron aumentos en las llamadas a las líneas directas de violencia doméstica durante la pandemia, como se ve en el aumento en 50% de llamadas a la línea directa en Lima (Agüero, 2021). El descenso simultáneo de las llamadas por VSBG a las líneas de emergencia genéricas durante el mismo periodo sugiere que los beneficios percibidos por los distintos servicios cambiaron durante la crisis (Pérez y Carreras, 2021).

- 2.17 **Se estima que la población AD en ALC representa el 22-24% de la población total de ALC, es decir, entre 140 y 150 millones de personas.** La población AD en ALC es cultural y lingüísticamente diversa. Los países con mayor proporción de población AD son Brasil, Colombia, Venezuela, Panamá, Uruguay y Costa Rica. La población AD en Brasil representa más de la mitad de la población (50,7%), mientras que en Colombia y Venezuela se sitúan entre el 10-30% y el 8-10% de la población total en Panamá, Uruguay y Costa Rica. La población AD en Brasil representa el 75-80% de la población AD en la región. La labor del Banco con respecto a la población AD se centra en contextos en los que este grupo se enfrenta a la exclusión debido a su condición u origen racial o étnico. Históricamente, la labor en materia de diversidad del Banco se ha centrado en los países de habla hispana y portuguesa. No obstante, también se ha trabajado en zonas del Caribe donde la raza y/o la etnia son factores de exclusión, y donde persisten las deficiencias de desarrollo para personas AD²⁰.
- 2.18 **Aunque en la última década se han documentado avances significativos para la población AD en muchos indicadores sociales y económicos, aún persisten brechas sistemáticas por raza en múltiples dimensiones.** La región se caracteriza por las desigualdades raciales en materia de salud, con brechas observadas en el acceso a los servicios preventivos, el tratamiento y los resultados de salud (del Pino et al., 2019). La tasa de mortalidad infantil (TMI) entre los AD es, en promedio, de 5 muertes por cada 1.000 nacimientos vivos más alta que la población no AD (Figura 11). También se han documentado TMM más elevadas utilizando las estadísticas vitales de un conjunto más reducido de países (Figura 12). Las tasas de mortalidad pandémica también mostraron diferencias por raza. En Brasil, el exceso de mortalidad entre AD, medido por las muertes por causas naturales superiores a las esperadas en función de la edad, fue significativamente más alto en comparación con la población no AD, medido en un 29,8% para AD frente a un 19,3% para no AD para las edades de 60 a 79 años (Marinho et al., 2022).
- 2.19 **Persisten grandes brechas raciales en los ámbitos de logro educativo y pobreza.** Existe una brecha racial en las tasas de finalización de la secundaria en los cuatro países con datos intertemporales (Figura 13a)²¹. En Uruguay, persiste una brecha de más de 20 pp, ya que menos del 30% de las generaciones recientes de hombres y mujeres AD finalizan su educación secundaria. A pesar de las tendencias a la baja en las tasas de pobreza, las personas AD siguen

¹⁹ El feminicidio se define como homicidios de mujeres de 15 años o más, e incluye homicidios cometidos por parejas íntimas, asesinatos por "honor" y homicidios como resultado de OSIG.

²⁰ La labor del Banco en materia de diversidad se basa en la identificación de brechas dentro de los países, lo que pone de relieve la necesidad de fortalecer la capacidad de recopilación de datos para grupos diversos.

²¹ Para Brasil, Colombia, Ecuador y Uruguay, se dispone de datos comparables sobre la raza desde finales de la década de 2000 hasta aproximadamente 2020, lo que permite realizar comparaciones intertemporales de las brechas por raza.

experimentando una pobreza mucho mayor que las no AD, y estas brechas no han disminuido con el tiempo. La pandemia se asoció con un claro aumento de la pobreza para la población AD y no AD (Figura 14a).

- 2.20 **Las mujeres AD siguen teniendo los niveles más bajos de empleo formal** en comparación con la población no AD, sean hombres o mujeres, o con hombres AD, a pesar de tener más probabilidades de completar niveles de escolaridad más altos que los hombres AD (Tabla 2 y Tabla 3). La brecha por raza en el empleo formal es de más de 10 pp para Colombia, Uruguay y Brasil (Figura 15a). En el caso de los cuatro países para los que se pueden generar indicadores comparables para personas AD desde 2006, las tendencias no sugieren que la brecha se esté cerrando con el tiempo. También, existe una gran brecha racial en la proporción de emprendimientos (Figura 16a) que puede estar relacionada con el acceso diferencial al crédito. En Brasil, la mayoría del micro empresariado de bajos ingresos no tiene acceso al crédito productivo, algo que es particularmente cierto en el caso de la población afrobrasileña, que tuvo 10 pp más de probabilidades de que se le rechazara el crédito. Además, los AD pagaba tasas de interés más altos (GDLab, 2021).
- 2.21 **En ALC viven aproximadamente 826 PI de diverso origen étnico, cultural y lingüístico** (CEPAL, 2014)²². Se estima que la población indígena total es de 53,41 millones, lo que representa el 9,8% del total de la región. En términos absolutos, las mayores poblaciones indígenas viven en México (25,7 millones), Perú (7,6 millones) y Guatemala (6,5 millones). En términos relativos, los países con mayor proporción de PI son Bolivia (41,5%) y Guatemala (43,6%) (Bocarejo et al., 2021).
- 2.22 **La región aún se caracteriza por las brechas en salud, educación, empleo, ingresos y acceso a servicios entre su población indígena y no indígena.** Mientras que algunos países como Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay casi han cerrado la brecha en la culminación de la educación primaria (Tabla 2a), persisten muchas brechas en la culminación de la educación secundaria (Tabla 2b). En siete países de la región se observan brechas considerables en las tasas de culminación de la secundaria entre PI y no PI/AD, aunque se observa una convergencia en Chile y Perú (Figura 13b). En Panamá, Ecuador y Guatemala, las brechas en la finalización de la educación secundaria entre PI y no PI de 20 a 25 años, en 2019, se encuentran entre 20 y 33 pp. El alumnado indígena de secundaria está a la zaga de sus pares en cuanto a rendimiento y, a mayor edad, tiene menores tasas de matrícula y asistencia a la educación superior (Näslund-Hadley y Santos, 2022).
- 2.23 **Las desigualdades a las que se enfrentan los PI en la región se reflejan en sus resultados de salud.** Las poblaciones indígenas tienen tasas más altas de mortalidad infantil, desnutrición o retraso en el crecimiento, enfermedades infecciosas, nacimientos en adolescentes y enfermedades mentales que el resto de la población. Las tasas de mortalidad infantil en Ecuador y Panamá para los PI son superiores a 30 por cada mil, y superiores a 20 por cada mil en Brasil y Venezuela. Estas tasas de mortalidad infantil son mayores, por casi 12, 25, 5,2 y 10,2 puntos por cada mil, que en las poblaciones no indígenas, respectivamente. Los países con menores TMI en población indígena son Costa Rica y Uruguay, con aproximadamente 10 y 14 por cada mil, respectivamente (CELADE, 2020).

²² Esta estimación de CEPAL, 2014 no incluye a los PI de Guyana y Surinam (aproximadamente 25%).

En siete países de América Latina, el porcentaje de niños indígenas menores de 5 años con desnutrición crónica es más del doble que el de sus pares no indígenas (CEPAL, 2017). El porcentaje de niñas de entre 15 y 19 años que informan tener un hijo o estar embarazadas es significativamente mayor entre PI que entre no indígenas en países como Colombia, Guatemala y México (28,9 frente a 16,2; 15,4 frente a 12,8; 12,9 frente a 10,7; respectivamente). Además, es más probable que los hogares indígenas tengan una PCD. En Bolivia y México, el 31,9% y el 23,3% de los hogares indígenas, respectivamente, tienen una persona con discapacidad, lo que representa más de 11 y 4 pp más que los hogares no indígenas (Bocarejo et al., 2021). Estas brechas están asociadas a diversas dinámicas de pobreza, exclusión, violencia y precariedad en el acceso a servicios básicos, y deforestación y degradación de su entorno, entre otras.

- 2.24 **A pesar de los altos niveles de empleo, los PI se enfrentan a brechas de ingresos e inclusión financiera.** En Brasil, Ecuador, Chile y Guatemala, los niveles de empleo de los PI son superiores o muy similares a los niveles de empleo de las personas no indígenas y no AD (Tabla 3a). No obstante, la mayoría de los PI trabajan en el sector informal, donde los salarios son generalmente inferiores a los del sector formal y el empleo es poco cualificado, de baja productividad y con una baja tasa de contribuciones a la seguridad social (Bocarejo et al., 2021) (Tabla 3a y Tabla 3b). El porcentaje de asalariados indígenas que no están registrados ante la autoridad fiscal o no están afiliados a un sistema de pensiones (trabajadores informales) es del 79,8% en América Latina, es decir, casi 31 pp más que los no informales (CEPAL, 2020). El acceso a empleos de buena calidad es aún más difícil para las mujeres indígenas, que trabajan en mayor proporción en el sector del trabajo doméstico, son autónomas o dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo no remunerado doméstico y de cuidados (Bocarejo et al., 2021). Las brechas de formalidad de las mujeres indígenas varían de más de 20 pp en Ecuador y Colombia a 7 pp en Chile y Uruguay (Tabla 3b). Los resultados preliminares de un estudio del BID en Colombia, Ecuador y Panamá muestran que los PI se concentran en áreas geográficas donde el acceso a los servicios financieros es bajo o restringido. Por ejemplo, el 45% de la región amazónica colombiana no cuenta con instituciones financieras, mientras que en Panamá, 7 de cada 10 indígenas no tienen acceso a infraestructura para acceso financiero²³.
- 2.25 **La probabilidad de que PI vivan en zonas urbanas es cada vez mayor,** ya que más del 50% vive actualmente en ciudades. En América Latina, los PI que residen en áreas urbanas tienden a vivir en barrios marginados y con altos niveles de pobreza extrema (Figura 14b, Tabla 4), donde están expuestos a diferentes riesgos de salud y violencia (Bocarejo et al., 2021). Al margen de esta tendencia, los hogares indígenas tienen además menos acceso a internet, teléfonos celulares y computadoras (Tabla 5). Esta brecha en la inclusión digital puede tener efectos adversos en su calidad de vida, especialmente durante y desde la pandemia COVID-19, donde el acceso a la información y a la prestación de servicios de educación y salud, entre otros, se ha trasladado al espacio digital.

²³ Para mayor información, ver el Informe interno TC RG-T4031 de la Banca de las Oportunidades (2022) y Superintendencia de Bancos de Panamá y Censo de Población (2010).

- 2.26 **Aproximadamente 1 de cada 7 personas en ALC tiene un tipo de discapacidad, es decir, más de 88 millones de personas en 2020** (Berlinski et al., 2021)²⁴. A pesar de los sólidos marcos legales, las PCD aún enfrentan retos de inclusión social y económica. La tasa neta de asistencia a la escuela secundaria de niñas y niños con discapacidades es 10 pp menor que la de estudiantes sin discapacidades, y las diferencias son mayores en lo referente a la finalización de la educación secundaria (Hincapié et al., 2019). Como adultos, las PCD tienen menos probabilidades de estar empleadas que sus pares, con brechas más grandes para los hombres que para las mujeres (24 pp y 12 pp, respectivamente), y tienen más probabilidades de tener trabajos informales y de ganar salarios más bajos que las PSD (Tabla 6). Los datos de México, Chile, Costa Rica y Bolivia muestran que las tasas de pobreza son entre 5 y 15 pp más altas que las de los hogares sin miembros con discapacidad (Duryea et al., 2022c) (Tabla 6). Se ha demostrado que las mujeres con discapacidades experimentan tasas más altas de violencia sexual y de género que las mujeres sin discapacidad (Ozemela et al., 2019). La falta de infraestructura accesible y de prestación de servicios inclusivos obstaculiza el uso de servicios esenciales como clínicas de salud, escuelas, parques y servicios gubernamentales por parte de las PCD.
- 2.27 **Se espera que el rápido ritmo de envejecimiento en ALC aumente la población con discapacidad a 60 millones durante las próximas tres décadas** (Aranco et al., 2022). Las tasas de prevalencia de la discapacidad en ALC son de 4 a 6 veces mayores para las personas de 60 años que para las de 20 años. Por lo tanto, si las tasas de prevalencia de la discapacidad por edad se mantienen constantes, se prevé que la población total de PCD en ALC aumente del 14,8% de la población en 2020 al 20,3% en 2050, y que alcance un total de aproximadamente 150 millones de personas (Berlinski et al., 2021).
- 2.28 **No se dispone de una estimación precisa del tamaño de la población LGBTQ+ en ALC**, dada la falta de muestras representativas y los desafíos asociados a la inclusión de preguntas de carácter sensible en las encuestas (Urban et al., 2020). Algunos países han incluido en las encuestas preguntas sobre la orientación sexual y, en menor medida, sobre la identidad de género, a pesar de las dificultades de medición. Las encuestas de Barbados (2004), Guyana (2013) y Trinidad y Tobago (2013) realizadas por los Servicios de Investigación para el Desarrollo del Caribe (CADRES, por su sigla en inglés), aunque no son representativas, emplearon una muestra aleatoria estratificada por género y edad, y mostraron que el 7% y el 3% de los encuestados se autoidentifican como homosexuales o bisexuales, respectivamente. En Chile (2015) y México (2010), el 3% y el 3,6% de los jóvenes se autoidentifican como homosexuales o bisexuales. En Brasil (2011), el 2,5% de la población sexualmente activa declara haber tenido relaciones sexuales con una persona del mismo sexo o de ambos sexos en los últimos 5 años, siendo un 0,9% hombres y un 4,2% mujeres (Urban et al., 2020).
- 2.29 **Es probable que las estimaciones actuales de la población LGBTQ+ en la región sean menores a la realidad**, debido a la recurrente falta de respuesta a preguntas sobre orientación sexual (hasta un 15% en las encuestas citadas

²⁴ El GBID reconoce el modelo social de discapacidad reconocido por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que define la discapacidad como la interacción de una deficiencia con barreras externas que limitan la participación efectiva en la sociedad. La discapacidad no está determinada únicamente por una condición de salud.

anteriormente) y a la falta de preguntas sobre identidad de género en las encuestas. Además, es más probable que los jóvenes se autoidentifiquen como LGBTQ+, y las estimaciones de la población LGBTQ+ tienden a ser mayores en las encuestas más recientes. Por ejemplo, en EE.UU. el porcentaje de adultos que se autoidentifican como LGBT aumentó a 5,6% en 2020 desde un 4,5% en 2017, un 4,1% en 2016 y un 3,5% en 2012 (Gallup, 2021; Newport Academy, 2019).

- 2.30 **Las personas LGBTQ+, y especialmente las mujeres transgénero, afrontan mayores tasas de violencia sexual** que las personas no LGBTQ+ (Meyer et al., 2021). El año 2021 fue el más letal para las minorías OSIG desde que Transgender Europe inició su seguimiento en 2009, y más de la mitad de las muertes se produjeron en ALC (TMM, 2021). Además, las minorías OSIG se enfrentan a mayores tasas de violencia sexual antes y durante procesos migratorios (Yarwood et al., 2022).
- 2.31 **En resumen, los datos presentados en esta sección constatan que las mujeres, las niñas y las personas de grupos diversos en la población experimentan brechas en múltiples resultados y dimensiones de su bienestar que limitan su capacidad para desarrollar su máximo potencial.** La persistencia de estas brechas tiene implicaciones de equidad, pero también de eficiencia, ya que limita el crecimiento económico y la productividad de la región. La siguiente sección profundiza en la evidencia sobre cómo los tres desafíos en torno a los cuales se organiza este documento se conectan con dichas inequidades, es decir, los factores estructurales, el trato desigual y la escasa capacidad institucional.

B. Desafío 1: Factores estructurales

- 2.32 **Es importante reconocer que no existe una experiencia universal de las fuerzas estructurales a través de las líneas de género o diversidad.** Las brechas en las dotaciones para AD y PI están estrechamente vinculadas a los procesos históricos de exclusión y discriminación, los cuales varían ampliamente entre los países. Las brechas en las dotaciones por género, así como los patrones de violencia sexual y de género, están más estrechamente relacionadas con las normas culturales y sociales de larga data. Las normas sociales reflejan las normas colectivas derivadas del contexto respecto a los comportamientos aceptables. Las normas de género son tanto descriptivas, resumiendo lo que los hombres y las mujeres suelen hacer; como prescriptivas, resumiendo lo que deberían hacer o cómo deberían comportarse (Bertrand et al., 2015, Okin, 1989). Como tal, las dotaciones reflejan opciones que se ven limitadas por las normas de género, como es el caso de la selección de determinadas carreras o campos de estudio. A pesar de estos matices, tanto las normas sociales como la discriminación histórica contribuyen a la persistencia de las desigualdades por género, raza, etnia, orientación sexual y condición de discapacidad en la región, tal como se refleja en las brechas de dotación.
- 2.33 **Los factores estructurales y de larga data contribuyen a la desigualdad, de modo tal que las brechas persisten, a menudo durante décadas o más, incluso si el tratamiento no difiere abiertamente por GyD.** Por ejemplo, es poco probable que los grupos que han sido históricamente excluidos de la propiedad y la adquisición de bienes patrimoniales tengan las mismas dotaciones con respecto a las solicitudes de crédito. Puede existir una brecha en la obtención de préstamos si las garantías o el historial crediticio difieren entre los grupos,

incluso si las tasas de aprobación para los mismos criterios no difieren por características demográficas. En la misma línea, las carreras STEM o las políticas de educación terciaria pueden aplicar los mismos criterios de matriculación para las mismas características; pero las brechas en la matriculación entre los diversos grupos persistirían, no obstante, si los solicitantes presentaran grandes diferencias en la calidad de su educación básica o en su acceso a clases particulares.

- 2.34 **Uno de estos factores estructurales es el legado de la esclavitud en la región, que aún se manifiesta a través de la persistente desigualdad racial en los ingresos y la educación.** Se ha estimado que entre los siglos XVI y XIX, 12,5 millones de personas en África fueron llevadas a la fuerza a las Américas y el Caribe, y que sólo 10,5 millones sobrevivieron al viaje (Eltis y Richardson, 2015). La mayoría de estas fueron llevadas a las colonias españolas y portuguesas de la región. Los efectos adversos duraderos de la esclavitud se han demostrado de forma causal en Brasil (Fujiwara et al., 2019). Los autores constataron que los hogares AD en Brasil tienen ingresos entre un 3% y un 9% más bajos que los hogares blancos, debido a la esclavitud. También encuentran que la experiencia histórica de la esclavitud está relacionada con la calidad de las instituciones públicas actuales. Los municipios que tuvieron más esclavitud manifiestan menos políticas de derechos humanos en las instituciones contemporáneas. En EE. UU., las investigaciones han demostrado que la falta de bienes familiares contribuye más a la brecha patrimonial racial que a una conducta de préstamo sesgada o un préstamo diferencial por raza (Hamilton y Darity, 2017).
- 2.35 **Los factores históricos de exclusión también siguen afectando a los PI.** La expropiación de tierras y el trabajo forzoso bajo el régimen colonial han privado a los PI de determinar su propio desarrollo (Arroyo Abad y Maurer, 2021). Aunque una serie de marcos jurídicos internacionales reconocen el derecho a tomar decisiones autónomas en relación con las prioridades de desarrollo (autodeterminación)²⁵, la aplicación y el cumplimiento de estos marcos son a menudo insuficientes, de modo que en algunos países no se reconocen los derechos territoriales y en otros, los territorios indígenas no están formalmente demarcados (Bocarejo et al., 2021), lo que tiene varias implicaciones adversas, incluido el acceso a préstamos. Además de la falta de agencia y de la pérdida de identidad cultural resultante de estas prácticas históricas, las brechas subsecuentes en materia de educación, salud y medios de vida se han transmitido de generación en generación.
- 2.36 **Las infraestructuras y los servicios se han construido e implementado históricamente sin tener en cuenta la accesibilidad de las PCD.** A pesar de la existencia de un sólido marco legal, las PCD se enfrentan a barreras de inclusión en los servicios básicos, desde la educación hasta la salud y el transporte, lo que perpetúa las brechas en las condiciones sociales. Además, los programas y servicios tienen características que limitan la autonomía de las PCD. Esto incluye normas que restringen la toma de decisiones de las PCD al dirigir los subsidios

²⁵ En 1989, el Convenio 169 de la OIT reconoció el derecho de los pueblos indígenas a tomar decisiones autónomas sobre sus prioridades de desarrollo y a participar con los agentes del Estado previo consentimiento libre e informado. El derecho a la autodeterminación, o el poder de los "pueblos" para controlar su propio destino fue reconocido en 2007 en los artículos 3 y 4 de la Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas.

para estas a terceras partes no oficiales, y asignar tutores legales sin una revisión adecuada de su capacidad legal. Estas prácticas a largo plazo en materia de infraestructuras y servicios reflejan normas sociales sobre una supuesta inferioridad de las PCD que han vuelto aceptable su exclusión (Duryea et al., 2019; Libertun et al., 2021).

- 2.37 **Las normas de género de profundo arraigo designan a las mujeres como las principales cuidadoras de las personas dependientes, de modo que la carga de los cuidados y otros trabajos domésticos no remunerados sigue recayendo de forma desproporcionada en ellas, y contribuye a las brechas de género en el empleo y los ingresos.** Las mujeres de la región dedican más del doble de horas a las responsabilidades domésticas y de cuidados no remunerados que los hombres: 38 frente a 16 horas semanales. Esta brecha se intensifica en los hogares con niños pequeños. La brecha de participación en el mercado laboral aumenta a 40 pp entre hombres y mujeres con hijos menores de cinco años, mientras que la brecha es menor (24 pp) para quienes tienen hijos mayores de 18 años (Egana-del Sol et al., 2022). Más del 90% de las familias monoparentales de la región son mujeres, un porcentaje mayor que lo que se informa para Canadá y Estados Unidos (Duryea y Robles, 2016). El COVID-19 amplió estas brechas; una encuesta de BID halló un aumento del doble de mujeres que de hombres dedicadas a las tareas domésticas y a la educación de los niños en el hogar en tiempos de pandemia (Giles y Khadan, 2021).
- 2.38 **Existe poca o nula evidencia de que las normas de género estén cambiando con el tiempo.** En promedio, el 27% de los hombres que respondieron a la Encuesta Mundial de Valores en ALC creen que los hombres conforman mejores ejecutivos empresariales que las mujeres, habiendo pocos cambios entre 2005 y 2018 (Figura 17a). Además, los encuestados consideran que los hombres están más capacitados para ser líderes políticos. Las mujeres comparten estos valores, pero a niveles ligeramente inferiores. Aproximadamente, la mitad de las personas encuestadas en 2018 declararon que los niños en edad preescolar sufren cuando sus madres trabajan, con poca o ninguna diferencia entre géneros (Figura 17a). En promedio, el 40% de las personas encuestadas por Latinobarómetro cree que las mujeres deben trabajar únicamente si la pareja no gana lo suficiente (Figura 17b), estando estas tasas por encima del 50% para cinco países de la región que incluye a Centroamérica, Panamá y México.
- 2.39 **Estudios recientes destacan la importancia de la maternidad para la persistencia de las brechas en la participación laboral y los ingresos.** Villanueva y Lin (2020) muestran que, en Argentina, Brasil, Chile, México y Perú, después de tener en cuenta la selección en el empleo y la educación, las madres reciben salarios más bajos que las mujeres sin hijos. Estas "penalizaciones por hijos" oscilan entre el 12% en Brasil y el 21% en Chile. Las mujeres experimentan una caída importante, inmediata y persistente de sus ingresos tras el nacimiento de su primer hijo, mientras que los hombres prácticamente no se ven afectados. Berniell et al. (2021a) muestran que en Chile la informalidad laboral femenina aumenta un 38% tras el nacimiento del primer hijo. Dado que el acceso a las pensiones contributivas requiere un número mínimo de años de cotización, estas transiciones al empleo informal tienen implicaciones a largo plazo para los ingresos de las mujeres en edades avanzadas.

- 2.40 **Las normas sociales que respaldan la masculinidad hegemónica²⁶ son predictoras de la violencia sexual y de género**, la forma más extrema de falta de agencia (Jakupcak et al., 2002; Jewkes et al., 2015). Estas incluyen normas que enfatizan el dominio de los hombres sobre las mujeres y otros hombres, así como normas relativas a la castidad de las mujeres y la protección del honor de la familia por encima de la seguridad femenina (Perrin et al., 2019). Las cualidades específicas de la masculinidad hegemónica suelen variar dependiendo del contexto, pero por lo general enfatizan la superioridad de los hombres (Connell y Messerschmidt, 2005). A nivel individual, las normas sociales son uno de los impulsores de la violencia sexual y de género, y se han identificado otros factores de riesgo, como el abuso o el trauma infantil (Gibbs et al., 2020).
- 2.41 **Los estereotipos de género influyen en las decisiones y elecciones, como las áreas de estudio y ocupación que contribuyen a la escasa representación de las mujeres en campos altamente remunerados como la informática y la ingeniería, y contribuyen a las brechas de género en los ingresos.** Un estudio de estudiantes de secundaria en Belice, Colombia y Costa Rica reveló que tanto chicas como chicos consideraban más aceptable para las mujeres una carrera en “ciencias blandas” (salud, biología), en detrimento de una carrera en “ciencias duras” (programación informática, ingeniería)²⁷. El estudio también reveló que las chicas eran menos conscientes, que los chicos, sobre los retornos más altos que generan las carreras STEM (BID-IPA, 2022). La mitad de los chicos declararon que los ingresos eran mayores en las carreras STEM, en comparación con solo el 36% de las chicas. Los beneficios de las carreras STEM, y en particular de las ciencias duras, están bien documentados, pero las mujeres están menos representadas en estas carreras. Por ejemplo, en Argentina solo un tercio del alumnado en carreras STEM en universidades e institutos académicos fueron mujeres (Basco et al., 2019). Un estudio realizado en Brasil descubrió que la selección de carreras explicaba la mitad de la brecha de género en los ingresos de las personas graduadas de una universidad emblemática, y las carreras STEM explicaban un tercio de esta diferencia (Bustelo et al., 2021). También se ha demostrado que las normas de género perpetúan las barreras a la inclusión financiera de las mujeres, dado que pueden limitar la forma en que las mujeres interactúan con las instituciones financieras (Field et al., 2021).
- 2.42 **En toda la región, las mujeres se ven limitadas a la hora de ejercer su autonomía y su capacidad de decisión sobre su salud reproductiva.** Estos factores estructurales de la salud reproductiva restringen a las mujeres en el ejercicio de su autonomía y afectan dramáticamente sus dotaciones en educación y experiencia en el mercado laboral, limitando su empoderamiento económico general. A pesar de la alta prevalencia de la anticoncepción moderna, la tasa de embarazos no deseados entre las mujeres sexualmente activas de ALC es una de las más altas del mundo (Bearak et al., 2020, Sedgh et al., 2012). La tasa de embarazos no deseados es del 6,9% en América Latina, en comparación con el 5,8% en Asia oriental y sudoriental, el 6,4% en Asia central y meridional y el 3,5% en Europa y América del Norte. La necesidad insatisfecha de contracepción

²⁶ Las normas sobre cómo debe ser y actuar un “hombre de verdad” se denominan “masculinidad hegemónica”, que hace hincapié en el dominio de ciertos hombres sobre las mujeres y otros hombres (Smith y Kimmel, 2005).

²⁷ Aunque se requiere más investigación en el Caribe, los resultados similares entre los jóvenes de Belice y sus pares de Colombia y Costa Rica sugieren que los estereotipos de género en STEM también influyen en las elecciones profesionales dentro de los países caribeños angloparlantes.

moderna es del 20% y ha disminuido con el tiempo (Figura 18), pero el acceso a la contracepción aún está estrechamente correlacionado con los ingresos. En El Salvador, Guatemala, Bolivia y Panamá, las mujeres del quintil más pobre de ingresos del hogar tienen una necesidad insatisfecha de anticonceptivos cuatro veces mayor que la de las mujeres de ingresos altos (UNICEF, 2016). La etnicidad indígena, la baja educación y la lejanía de los centros de salud también se asocian a un menor uso de anticonceptivos. A pesar de que muchos países de ALC restringen o prohíben el aborto, aproximadamente el 47% de los embarazos no deseados en la región terminan en aborto (Bearak et al., 2020). Los estudios encuentran que las leyes restrictivas del aborto no se asocian con menores tasas de aborto y que los abortos inseguros, definidos como aquellos que no cumplen con las directrices recomendadas por la OMS, ponen a las mujeres en riesgo de complicaciones como hemorragia, sepsis y muerte (Sedgh et al., 2012).

- 2.43 **La agencia sobre la fertilidad deseada está relacionada con el acceso a opciones contraceptivas más eficaces.** Los métodos de corta acción son las formas más utilizadas de contracepción moderna en casi todos los países de la región (Figura 19). No obstante, los métodos de corta acción son mucho menos eficaces para prevenir el embarazo que los anticonceptivos reversibles de larga duración (LARC, por su sigla en inglés)^{28,29}. En ALC, los índices de fallo de las píldoras anticonceptivas pueden superar a los estudios realizados en los países de altos ingresos, ya que las hormonas anticonceptivas se encuentran entre los tres tipos de productos farmacéuticos que presentan serios problemas de control de calidad en términos de formulaciones falsificadas, o de baja calidad (Rojas-Cortés, 2020). En contraste con EE.UU. y Europa, ALC se destaca por su uso relativamente bajo de LARC (como proporción de los métodos modernos utilizados por mujeres sexualmente activas de 15 a 49 años), y su mayor dependencia de los métodos permanentes y de corta duración en lugar de los métodos reversibles de larga duración (Figura 20) (ONU, 2019).
- 2.44 **En toda la región, una de cada cuatro mujeres está casada, o en unión informal antes de cumplir los 18 años y, en promedio, un tercio de las mujeres jóvenes de ALC son madres a los 20 años** (Neal et al., 2018; Rodríguez Vignoli y San Juan Bernuy, 2020). A nivel global, solo el África subsahariana tiene tasas más altas de nacimientos en adolescentes que ALC. La prevalencia del matrimonio precoz³⁰ para las niñas se ha mantenido constante en la región durante las últimas dos décadas, mientras que en otras regiones ha disminuido. El 20% de todos los nacimientos de adolescentes en la región corresponden a niñas menores de 15 años. En la mayoría de los países de ALC, la ley establece una edad mínima para mantener relaciones sexuales consentidas, que oscila entre los 14 y los 16 años. Por lo tanto, los embarazos a estas edades tan tempranas pueden ser considerados legalmente como el resultado de una violación. En países como México, El Salvador, Guatemala y Ecuador se registró

²⁸ Los anticonceptivos modernos se clasifican en permanentes (esterilización femenina o masculina), reversibles y de larga duración (LARC) y reversibles y de corta duración. Los LARC incluyen los implantes anticonceptivos subdérmicos y los dispositivos intrauterinos (DIU) de cobre o liberadores de hormonas. Los anticonceptivos reversibles de corta duración incluyen las píldoras, las hormonas inyectables, los preservativos, el parche anticonceptivo y el anillo vaginal.

²⁹ Las tasas de embarazo en un periodo de tres años se estiman en un 18% para los preservativos masculinos, un 9% para las píldoras anticonceptivas orales y un 6% para los inyectables, en contraste con las tasas de menos del 1% para los LARC.

³⁰ El matrimonio precoz se define como la unión formal o informal con una persona menor de 18 años.

un aumento de los nacimientos de niñas menores de 15 años en 2020 y 2021. Solo cinco países de la región reportan tasas de fecundidad en niñas de 10 a 14 años, con tasas que oscilan entre 1 y 2 nacimientos por cada 1,000 (Abramo y Rangel, 2019). Los estudios han encontrado tasas más altas de complicaciones para los partos de adolescentes, como la hemorragia posparto, así como tasas más altas de mortalidad para los partos de niñas menores de 15 años (Conde-Agudelo et al., 2005). La fecundidad adolescente y los matrimonios precoces son más elevados en el caso de AD y PI. El porcentaje de jóvenes de 15 a 19 años que ya son madres es un 30% más alto para las niñas AD y un 40% más alto para las niñas indígenas que para las niñas no AD/IP (Abramo y Rangel, 2019)³¹.

- 2.45 **El fenómeno de las altas tasas de fecundidad adolescente en ALC refleja la falta de agencia de las niñas y adolescentes con respecto a su salud reproductiva.** Entre las adolescentes de 15 a 19 años sexualmente activas en ALC que declaran no desear el embarazo, una quinta parte manifiesta una necesidad insatisfecha de anticonceptivos, lo que constituye una clara falta de agencia. El fenómeno de la alta fecundidad adolescente también refleja un subgrupo de adolescentes que no buscan la maternidad temprana, y que la consideran como una transición prevista hacia la edad adulta. Muchas madres jóvenes afrontan dificultades para continuar con la escolarización básica, ya sea por la falta de guarderías, los estigmas o la exclusión indebida de las escuelas. Las elevadas tasas de fecundidad infantil son aún más alarmantes si tenemos en cuenta que muchos de estos embarazos se producen en un contexto de violencia sexual, física, psicológica o económica, es decir, una carencia aún más grave de agencia y de protecciones mínimas.

C. **Desafío 2: Trato desigual de las mujeres y de los grupos diversos**

- 2.46 **El segundo desafío que explica las brechas en los resultados que ponen en desventaja a las mujeres, las niñas y las personas de grupos diversos está relacionado con la discriminación o el trato desigual.** El trato desigual se produce cuando a dos personas de idénticos atributos no se les conceden oportunidades similares por causa de su género, raza, etnia o disidencia OSIG. El trato desigual amplifica las desigualdades de dotación que tienen su origen en factores estructurales. No obstante, el trato desigual también puede producirse en ausencia de inequidades estructurales. A pesar de los sólidos marcos jurídicos³² que prohíben la discriminación, los estudios constatan que de forma sistemática, aunque no universal, se utilizan como limitantes la raza, la etnia y la identidad de género disidente con respecto a las oportunidades en la educación y el mercado laboral, por encima de las habilidades y características relevantes de la persona. Los prejuicios contra las mujeres están bien documentados a lo largo de las identidades interseccionales y se han identificado en el acceso al crédito y en disciplinas académicas específicas, sobre todo en los países de ingresos altos. Las normas sociales arraigadas, que contribuyen en gran medida a las inequidades de dotación, también contribuyen a las diferencias de trato.
- 2.47 **Cuando el trato desigual limita el acceso de las personas a las oportunidades económicas, no solo tiene implicaciones para la equidad, sino que también afecta al potencial de crecimiento y productividad de la**

³¹ En promedio, el 18,2% de las jóvenes AD de 15 a 19 años de edad, el 19,9% de las jóvenes indígenas y el 13,9% de las no AD/PI son madres, según cálculos realizados con datos de la CEPAL.

³² En el [Anexo II](#) del GDAP 2022-2025 se presenta un resumen de los marcos legales para grupos diversos.

- economía en general. Dentro de ALC, un conjunto de estudios realizados en Colombia, México y Perú constatan el sesgo de los empleadores contra AD y PI.** Todos los estudios enviaron currículos ficticios para controlar las cualificaciones y poder aislar el impacto de la discriminación basada en nombres o fenotipos percibidos a partir de fotos. Una auditoría realizada en Bogotá descubrió que los CV con fenotipos AD tenían menos probabilidades de ser llamados para una entrevista. En México, un estudio similar descubrió que las mujeres con fenotipos indígenas recibían menos solicitudes de entrevista que los fenotipos mestizos o caucásicos (Arceo-Gómez y Campos-Vázquez, 2014). En Perú, las personas con nombres indígenas recibieron menos llamadas de vuelta que aquellas con nombres no indígenas (Galarza y Yamada, 2014). Una revisión global de los estudios de auditoría de devolución de las llamadas revela que la discriminación es omnipresente contra los grupos étnicos y raciales no mayoritarios (Quillian et al., 2019). Dos tercios de los orientadores laborales de servicios públicos de empleo en Colombia tienen una preferencia inconsciente por personas que no sean AD (Duryea et al., 2022). Un estudio reciente en Brasil ha descubierto que las preferencias de los empleadores por personas blancas explican aproximadamente el 6-7% de la brecha salarial racial (Gerard et al., 2021).
- 2.48 **Estudios realizados en ALC han mostrado un trato desigual por raza por parte de empleadores y profesores.** En Brasil, la raza del personal en el sector formal es registrada por el empleador. Al cambiar de trabajo, el nuevo empleador reclasifica a algunos como una categoría racial distinta. Los trabajadores que cambiaron de empleo y fueron reclasificados de no AD a AD obtuvieron una disminución salarial del 2%, y un aumento salarial del 2% por el cambio inverso (Cornwell et al., 2017). En otro estudio en este mismo país, se descubrió que los profesores asignaban calificaciones de matemáticas más bajas a estudiantes AD que a no AD/PI después de controlar las puntuaciones de las pruebas estandarizadas y otras características (Botelho et al., 2015). Un estudio realizado en México descubrió que, tras controlar por características individuales, las personas de tez más clara tenían una media de 1,4 años más de escolarización y ganaban un 50% más que sus pares (Campos-Vásquez y Medina-Cortina, 2018). Estos hallazgos reflejan trabajos anteriores de Marteleteo y Dondero (2016), y Telles (2004) que hallaron que los resultados educativos entre razas diferían para casos de hermanos en Brasil, siendo los varones AD los más afectados.
- 2.49 **Dentro de los sistemas educativos de ALC, no solo se ha documentado un trato sesgado por parte de los profesores, sino también de los pares.** Una gran porción de estudiantes LGBTQ+ en ALC afirma haber experimentado un entorno escolar hostil (J. Martínez et al., 2022). En un estudio que abarcó 7 países, más del 80% de los estudiantes LGBTQ+ informaron haber escuchado comentarios homofóbicos, y más del 40% informaron haber escuchado comentarios transfóbicos por parte de sus compañeros. Un alto porcentaje también declaró haber oído comentarios homofóbicos por parte de profesores o del personal escolar (Kosciw et al., 2020).
- 2.50 **Además de limitar el acceso a las oportunidades de empleo y educación, se ha demostrado que la discriminación y los prejuicios dan lugar a un trato diferenciado por parte de los proveedores de servicios, lo que afecta a la calidad del servicio recibido.** Una auditoría de los servicios gubernamentales en Colombia descubrió un trato desigual entre personas que llamaban formulando

- las mismas preguntas. Las personas con un habla que no era “de clase alta” e inmigrantes³³ recibían menos información y era más probable que se les pidiera que acudieran a la oficina en persona (Slough, 2021). Una auditoría realizada en Perú descubrió que los trabajadores sanitarios no diferenciaban la calidad de la atención sanitaria en función de la etnia de los pacientes (Planas et al., 2015); no obstante, estudios cualitativos han constatado que las mujeres indígenas y AD no son tratadas con respeto por los proveedores de salud en la región (Llamas y Mayhew, 2018, Castro et al., 2015).
- 2.51 **El trato desigual por género también puede darse en los servicios de salud.** Aunque se requiere más investigación, especialmente en ALC, estudios han demostrado que el sesgo de género puede reducir la velocidad y la precisión del diagnóstico, así como la probabilidad de resultados favorables de los procedimientos médicos. Wallis et al. (2022) estudiaron los resultados postoperatorios de más de un millón de pacientes tratados por casi 3.000 cirujanos en Ontario, Canadá, entre 2007 y 2019. Hallaron que la diferencia de sexo entre cirujano y paciente se asocia con una probabilidad pequeña, pero estadísticamente significativa, de resultados postoperatorios adversos, muerte y complicaciones. Este estudio fue impulsado en vista de los peores resultados para pacientes femeninas tratadas por médicos masculinos, sin haber una asociación correspondiente entre pacientes masculinos y médicos mujeres. Una revisión de 77 estudios sobre el dolor crónico publicados en revistas de ciencias médicas, de la conducta y sociales halló diferencias en el diagnóstico y la prescripción farmacológica entre pacientes hombres y mujeres que no podían explicarse por diferentes requerimientos médicos. Las mujeres tienen más probabilidades de recibir menos medicamentos para el dolor y de menor eficacia, más prescripciones de antidepresivos y más remisiones a servicios de salud mental (Samulowitz et al., 2018). Es importante destacar que no hay demasiadas investigaciones sobre el sesgo de género en los servicios de salud y que lo que hay se centra en hombres y mujeres, por lo que se necesita más investigación para identificar y abordar el tratamiento sesgado hacia grupos diversos.
- 2.52 **Las encuestas han documentado los altos niveles de discriminación que experimentan los PI y AD en ALC.** Según Latinobarómetro, los PI (especialmente las mujeres indígenas) y las personas de edad avanzada son las más propensas a informar de haber sufrido discriminación. El número de personas indígenas y AD que declaran haber sufrido discriminación es significativamente mayor que el de personas no AD/IP. Aproximadamente, el 30% de PI y AD informan ser parte de un grupo discriminado en su país, lo cual representa 10 pp más que el resto de la población (Figura 21)³⁴. Las mujeres indígenas mayores de 50 años son las que informan los niveles más altos de discriminación en comparación con las AD o no AD/IP.
- 2.53 **Se ha comprobado que el acceso al crédito está sesgado en contra de las mujeres y AD.** La discriminación amplifica el acceso desigual al crédito documentado por factores estructurales detallados en el desafío anterior, tales como las normas sociales que consideran a las mujeres como menos capaces de llevar a cabo negocios, las brechas de educación en carreras STEM y la menor disponibilidad de bienes que puedan servir como garantía. Las mujeres se

³³ Las personas mencionaron que eran migrantes. El estudio no intentó analizar la raza o el origen étnico.

³⁴ Las diferencias informadas sobre discriminación controlan la educación, la región de residencia y la edad de la persona encuestada.

enfrentan a un trato desigual por parte de los agentes de crédito, ya que es probable que se les ofrezcan tipos de interés más altos para sus préstamos empresariales e hipotecarios, e importes más pequeños o de menor duración que a sus homólogos masculinos por otra parte idénticos (Hernández et al., 2021). Un estudio aleatorizado por correspondencia realizado en Chile descubrió que los préstamos solicitados por las mujeres tenían un 18% menos de probabilidades de ser aprobados que préstamos idénticos solicitados por hombres (Montoya et al., 2020). También se han encontrado pruebas similares en Turquía e Italia. En un estudio realizado en Turquía, los agentes de crédito tenían un 30% más de probabilidades de condicionar la aprobación de un préstamo a la presencia de un avalista cuando la persona solicitante (por otra parte idéntica) era una empresaria y no un empresario. Además, los autores descubrieron que esta discriminación se concentraba fuertemente entre los agentes de crédito jóvenes, sin experiencia y con prejuicios de género, y afectaba principalmente a las solicitantes de préstamos en sectores dominados por hombres (Brock y de Haas, s.f.) Además, un estudio que utilizó datos detallados sobre los contratos entre bancos y microempresas de Italia descubrió que las mujeres pagaban tipos de interés significativamente más altos que los hombres, aunque no encontró ninguna prueba de que las mujeres conllevaran mayor riesgo. Esta brecha de género se mantuvo después de controlar las características individuales y empresariales y la estructura del mercado de crédito (Alesina et al., 2019). En un estudio por correspondencia realizado en México, los solicitantes de tez oscura que tenían la misma información de antecedentes relacionados con el crédito que el grupo de comparación de tez clara fueron calificados como menos dignos de crédito por el personal bancario (Hernández-Trillo y Martínez-Gutiérrez, 2021). Investigaciones anteriores, en EE.UU., también descubrieron que las empresas pertenecientes a personas AD tenían el doble de probabilidades de que se les denegara el crédito que las empresas pertenecientes a personas blancas, después de controlar las características de la empresa (Blanchflower et al., 2003).

D. Desafío 3: Escasa capacidad institucional

2.54 **La escasa capacidad institucional³⁵ limita la capacidad de los países para diseñar, implementar y evaluar las políticas de GyD.** La premisa del tercer desafío es que los países de la región deben contar con marcos y mecanismos que puedan dirigir una agenda de GyD cohesionada y eficaz, y que incluya: (i) la provisión de recursos suficientes para apoyar las políticas de GyD, incluidos los presupuestos adecuados para las instituciones abocadas a este ámbito en los países que las tienen; (ii) servicios de calidad que aborden las necesidades específicas de mujeres, niñas y diversos grupos demográficos; (iii) marcos legales y reglamentarios que se apliquen de forma efectiva; (iv) definición de prioridades, funciones, responsabilidades y sistemas de rendición de cuentas, para garantizar una acción gubernamental coherente con los objetivos de GyD; (v) procesos de transversalización para que las perspectivas de GyD se integren en todos los sectores como prioridades transversales, y que no se traten de forma aislada o

³⁵ La definición de capacidad institucional de GBID identifica cinco áreas de interés: (1) las capacidades del Estado para captar y gestionar recursos; (2) las capacidades del Estado para prestar servicios públicos con un volumen, accesibilidad y calidad adecuados; (3) las capacidades del Estado para mantener el orden social y hacer cumplir a sus agentes las normas y procesos establecidos; (4) la lucha del Estado contra la corrupción, y las prácticas de transparencia y rendición de cuentas del gobierno; y (5) los marcos institucionales, legales y regulatorios del Estado.

- dependan de unos pocos “paladines”³⁶; (vi) la elaboración de presupuestos con perspectiva de género como herramienta clave para entender las formas en que el presupuesto impacta de forma diferente a mujeres y hombres, y para orientar mejor las políticas públicas a la reducción de las desigualdades; y (vii) la disponibilidad y calidad de los datos desagregados sobre GyD que afectan directamente la capacidad de los gobiernos para diseñar, aplicar y evaluar políticas. La escasa capacidad para aplicar políticas de GyD está asimismo influenciada por las normas sociales y los procesos históricos ya documentados en los Desafíos 1 y 2.
- 2.55 **Los recursos disponibles para las instituciones de GyD son insuficientes y no se corresponden con sus funciones, su mandato y, en muchos casos, su rango jerárquico, lo que dificulta su capacidad.** ONU Mujeres (2016) condujo un estudio en 19 países de ALC que analizó la capacidad de los Mecanismos Nacionales de la Mujer (MNM) del poder ejecutivo para ejecutar con éxito su misión. Este estudio destaca los bajos niveles de recursos financieros, humanos y técnicos, como una de las principales fuentes de la escasa capacidad institucional en la región. Los recursos MNM no superan el 0,05% del presupuesto general del Estado, y estas asignaciones son especialmente bajas si se considera su rango jerárquico (en algunos ministerios nacionales) y el elevado número de funciones que se les asignan. El personal y la sociedad civil consideran que los recursos financieros, técnicos y humanos son insuficientes para las tareas requeridas. En muchos países de la región, los MNM tienen bajo su mandato el funcionamiento de los servicios de prevención y apoyo a las víctimas de violencia sexual y de género, por lo que la escasa capacidad institucional se puede traducir en esfuerzos insuficientes o de baja calidad para atender a un grupo demográfico especialmente vulnerable.
- 2.56 **Aparte de las funciones específicas asignadas a las instituciones de GyD, dada la naturaleza transversal de estas áreas, es imperativo que las instituciones de todos los sectores sean capaces de impulsarlas.** Las mujeres y grupos diversos se enfrentan a brechas en los resultados en una amplia gama de sectores y, por lo tanto, incluir una perspectiva de GyD en el diseño de políticas transversales a todos los sectores es una condición necesaria para cerrar estas brechas. Mientras que las instituciones de GyD pueden desempeñar un papel estratégico en la coordinación de los esfuerzos de las políticas de equidad, otras instituciones de todos los sectores tienen enormes oportunidades de enfocar su labor para contribuir a cerrar las brechas en los resultados sociales y económicos, aprovechando las economías de escala, el conocimiento sectorial, una mayor capacidad institucional y la infraestructura existente para ejecutar servicios y programas. Por ello, es fundamental asegurar que los mandatos de GyD sean claros y que todas las instituciones, y no solo las especializadas en temas de GyD, tengan los recursos financieros, humanos y técnicos para cumplirlos.
- 2.57 **La escasez de datos en materia de GyD limita la capacidad de las instituciones para promover un programa de GyD cohesivo y eficaz.** A pesar de las mejoras, siguen existiendo importantes brechas en los datos sobre raza, etnia, condición de discapacidad y OSIG, y algunas brechas clave de género.

³⁶ Para una descripción detallada de las entidades que impulsan el programa de diversidad e inclusión por país y grupo demográfico, consulte el “Plan de Acción de Género y Diversidad del Grupo BID 2022-2025, Anexo II: Grupos de Población Diversos”.

Aunque la cobertura en las encuestas de hogares, los censos y los datos administrativos sobre raza, etnia y condición de discapacidad ha mejorado, en algunos casos no se están aplicando las mejores prácticas de recopilación de datos sensibles, y es necesario realizar más investigaciones para seguir reduciendo la falta de respuesta. Como se puede ver en las tablas del Anexo I, solo nueve encuestas de hogares de la región permitieron desagregar los principales indicadores para PI, cinco para AD y cuatro para PCD, respectivamente, y ninguna recopila información representativa sobre personas LGBTQ+. Esto se debe, en parte, a que en algunos países, aunque la encuesta de hogares incluya preguntas sobre diversidad sexual, estas pueden dar lugar a tamaños de muestra tan pequeños que no bastan para realizar estimaciones estadísticas precisas. Los censos, en cambio, dada su cobertura universal, pueden resolver algunos de estos problemas de muestreo y permitir caracterizaciones básicas de grupos diversos. Por lo tanto, es fundamental que los censos incluyan preguntas en cuanto a raza, origen étnico, condición de discapacidad y OSIG, basadas en evidencia, georreferenciadas y contextualizadas cuidadosamente. Además, aún falta incorporar estas preguntas en los procedimientos administrativos de muchos países para poder desagregar los datos administrativos de manera más exhaustiva por GyD, lo que puede mejorar directamente la capacidad de toma de decisiones de los organismos³⁷. La actual falta de datos clave perjudica gravemente la capacidad de los gobiernos para diseñar políticas eficaces que satisfagan las necesidades específicas de los grupos diversos.

- 2.58 **La región carece de datos sobre personas LGBTQ+.** La misma mejora en la disponibilidad de datos que se observa para otros grupos diversos no ha ocurrido para las personas LGBTQ+, dado que la mayoría de los países no registran las OSIG en sus datos administrativos o de encuestas, y existen complejidades adicionales relacionadas con factores estructurales y el miedo a la divulgación. En ALC, se sabe poco sobre el tamaño de la población LGBTQ+ o sus experiencias con la violencia o la discriminación, debido a la falta de datos representativos (Urban et al., 2020). Algunos países han incluido en las encuestas preguntas sobre la orientación sexual y, en menor medida, sobre la identidad de género, a pesar de las dificultades de medición, tal como se recoge en este SFD. Es necesario incluir preguntas sobre OSIG en los datos censales, así como las encuestas especializadas, para así lograr una mejor estimación de las brechas en los resultados sociales y económicos, y diseñar e implementar mejor las políticas para garantizar los derechos y reducir estas brechas. Las barreras son complejas y no se limitan a la concienciación, sino que también incluyen los marcos legales.
- 2.59 **Los datos sobre temas específicos de género son también esporádicos e insuficientes.** En los instrumentos de encuesta en los que la unidad de análisis no es el hogar o la persona (como las encuestas a nivel empresarial o las agrícolas), es menos frecuente encontrar datos sobre GyD (por ejemplo, para caracterizar al propietario de la empresa o la composición de su mano de obra). Las encuestas que recopilan datos sobre salud reproductiva y violencia de género son intermitentes, lo que resulta en grandes períodos de tiempo sin recopilación

³⁷ Es importante señalar que el sector privado se ha mostrado históricamente reacio a recopilar datos sobre la raza, la etnia u OSIG de su personal o clientes debido a las restricciones legales, o a la preocupación de que esto pueda utilizarse o percibirse como un factor discriminatorio a determinados grupos. Es necesario educar sobre el uso adecuado de los datos demográficos para mejorar la recopilación y disipar las preocupaciones de los empleadores privados, así como de la sociedad civil.

de información fundamental. La Encuesta Demográfica y de Salud (DHS, por su sigla en inglés), la Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados (MICS, por su sigla en inglés) o la Encuesta de Salud Reproductiva (RHS, por su sigla en inglés) más recientes en México son de 2015, en Perú de 2014 y en Barbados de 2012, para dar una idea de las brechas en los datos contemporáneos. La falta de un calendario uniforme y de fuentes de financiación para estas encuestas sugiere que esta información no se considera tan valiosa como los censos agrícolas, u otra información recopilada regularmente.

- 2.60 **La región carece de compromisos políticos y presupuestarios a largo plazo para garantizar la sostenibilidad de la capacidad institucional.** Para abordar los orígenes de las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres y grupos diversos en toda la región, se necesitan instituciones comprometidas que puedan mantener sus iniciativas y lograr mejoras a largo plazo en sus resultados. No obstante, las prioridades en materia de GyD y las iniciativas de desarrollo de capacidades pueden ser difíciles de mantener en contextos donde los recursos son limitados, las necesidades cambian rápidamente (como en el caso de la pandemia) y las políticas varían a lo largo del ciclo político. Para mejorar la sostenibilidad de la capacidad institucional, los países deben establecer compromisos políticos y presupuestarios a largo plazo en torno a los objetivos de GyD; por ejemplo, mediante acuerdos interpartidistas o internacionales y herramientas de presupuestación de género. Esto situará a los responsables políticos actuales y futuros en una mejor posición para avanzar en el cambio hacia resultados más ecuanímes para las mujeres y los grupos diversos.

III. EVIDENCIA SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD

- 3.1 En este capítulo se examinan los datos sobre la eficacia de las políticas para reducir las brechas relacionadas con los tres retos en los que se arraigan las desigualdades entre los géneros y las personas. El tamaño del menú de intervenciones, así como la base de pruebas sobre la eficacia de los enfoques, varía en función de los retos y de los géneros y grupos diversos. El Desafío 1, los factores estructurales, es más amplio por naturaleza que el Desafío 2, la desigualdad de trato. La más amplia base empírica de las políticas de género con respecto a las de diversidad refleja intereses y preferencias, así como una mayor disponibilidad de datos. En términos generales, las políticas revisadas contribuyen a uno o más de los siguientes objetivos políticos para las mujeres y los grupos diversos: capacitación económica, acceso a servicios de calidad y voz y agencia. La revisión de la literatura hace hincapié en estudios rigurosos que puedan atribuir impactos a las políticas e intervenciones. Sacar conclusiones causales sobre si una política funciona requiere una suficiente variabilidad y grupos de comparación creíbles. Para algunos enfoques, incluidos los relacionados con el fortalecimiento de la capacidad institucional, las condiciones subyacentes son menos susceptibles de diseñar estudios causales bien identificados. En estos casos, se han destacado las intervenciones con sólidas teorías del cambio y se señalan los estudios no causales. En la [Tabla 9](#) se resume la solidez de la evidencia dentro y fuera de ALC para las diferentes intervenciones. Si bien la relevancia contextual de la evidencia es siempre una consideración importante, este es particularmente el caso cuando se contempla la implementación de intervenciones en el mercado

laboral en una región con altos niveles de informalidad laboral. Las principales lagunas de conocimiento se destacan al final de la sección.

A. Intervenciones para subsanar las deficiencias derivadas de factores estructurales

3.2 Los países disponen de una serie de instrumentos políticos para reducir las deficiencias derivadas de factores estructurales. Estos instrumentos políticos contemplan el contexto de las normas de género y las experiencias históricas y se centran en reducir las brechas en los resultados. Se ha demostrado que existen cuatro tipos de instrumentos políticos que son eficaces para reducir las brechas que surgen de los factores estructurales: (i) políticas compensatorias; (ii) políticas de entorno propicio; (iii) programas o servicios diferenciados; y (iv) políticas universales. En el Recuadro 2 se describen estos tipos de políticas, se ofrece un contexto sobre su relevancia y se dan ejemplos concretos.

Recuadro. 2. Tipología de políticas para abordar las deficiencias derivadas de los factores estructurales			
Descripción	Descripción	Contexto	Ejemplos
Políticas compensatorias	Políticas y programas proactivos destinados a abordar la infrarrepresentación de grupos en áreas donde han sido excluidos históricamente.	Se considera que las políticas afirmativas no son adecuadas una vez abordada la infrarrepresentación.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuotas para el empleo, la educación, la contratación y los cargos electivos • Subvenciones salariales • Titulación de tierras
Entorno propicio	Políticas que reducen las barreras en el ecosistema más amplio para facilitar el acceso y la plena inclusión en los servicios y sectores que presentan grandes brechas por género o grupos diversos.	Puede que las políticas para lograr un entorno propicio sigan siendo pertinentes, aunque se haya eliminado el sesgo en el servicio/sector, si las brechas provienen de fuera del sector.	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de cuidado • Permiso parental • Teletrabajo • Horarios flexibles
Programas o servicios diferenciados	Programas o servicios que se adaptan culturalmente o se dirigen a grupos específicos para atender mejor sus necesidades diferenciadas. La adaptación va más allá de la traducción lingüística. Los programas interculturales, por ejemplo, buscan articular y fortalecer las prácticas indígenas dentro de una intervención al utilizar instituciones y proveedores indígenas.	Se necesitan adaptaciones culturales y de accesibilidad si el diseño universal no ha abordado desde antes la diversidad de los beneficiarios del programa.	<ul style="list-style-type: none"> • Educación y servicios sanitarios interculturales • Administración biocultural • Formación o tutoría específicas
Políticas universales	Políticas o programas que no han sido diseñados para dirigirse a mujeres, niñas o grupos diversos. Sin embargo, algunos tienen un impacto desproporcionado sobre estas poblaciones.	Las políticas se implementan sin ninguna diferenciación por género o diversidad. Estos programas pueden volverse más relevantes con el paso del tiempo si se eliminan los prejuicios de los proveedores de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios mínimos • Educación preescolar de alta calidad • Transferencias condicionales de efectivo • Impuestos y subvenciones progresivos • Políticas de salud sexual y reproductiva • Pensiones no contributivas

1. Políticas compensatorias

- 3.3 **Esta subsección revisa la evidencia referida a tres políticas específicas de carácter compensatorio que han contribuido a mejorar las oportunidades económicas de las mujeres y de grupos diversos.** Se centra principalmente en las cuotas, la acción afirmativa y la titulación de tierras. Las cuotas y la acción afirmativa son dos vías políticas que pretenden garantizar la representación de las personas pertenecientes a un grupo que ha sido discriminado por factores sistémicos. Las cuotas establecen un nivel mínimo de representación y pueden aplicarse en distintos ámbitos, tales como empresas, instituciones educativas o parlamentos. La acción afirmativa es un esfuerzo activo para mejorar las oportunidades de las personas que han sido sistemáticamente excluidas por su género o por sus características de diversidad, y suele aplicarse en entornos en los que las personas compiten por los recursos o las oportunidades. La titulación de las tierras es una política que reconoce los derechos de propiedad formales sobre los territorios en los que los PI o las comunidades AD tradicionales han vivido durante siglos.
- 3.4 Las **políticas compensatorias en la educación** se han implementado para abordar la infrarrepresentación de los grupos excluidos históricamente y aumentar el empoderamiento económico. Los estudios sobre las **cuotas en la educación** para estudiantes que han sido tradicionalmente excluidos de las universidades han encontrado que, en su mayoría, tienen efectos positivos. Los estudios realizados en Brasil indican que las cuotas han tenido un impacto positivo en la finalización de los estudios universitarios y en los ingresos de los AD, especialmente de los varones (Francis y Tannuri-Pianto, 2012). La literatura que explora la acción afirmativa en la India también ha encontrado que las cuotas tienen un impacto importante en los logros educativos y los resultados del mercado laboral para las castas marginadas (Bagde et al., 2016; Bertrand et al., 2010).
- 3.5 También se ha comprobado que las **cuotas de empleo** tienen efectos positivos en la situación laboral de grupos marginados históricamente en la India (Prakash, 2021). Existen varios estudios que han constatado los efectos de las políticas basadas en la raza o la casta, pero no los de las cuotas de género (Miller, 2017). Si bien fijar cuotas elevadas puede conducir inadvertidamente a desincentivar la adquisición de competencias y a estigmatizar al grupo que recibe la admisión preferente (Coate y Loury, 1993), los estudios recientes han identificado algunos efectos indirectos positivos. Khanna (2020) concluye que la existencia de plazas de empleo federal reservadas para grupos marginados en la India aumentó indirectamente los rendimientos de la inversión en escolarización para el grupo marginado y condujo a un aumento de la escolarización.
- 3.6 **A lo largo de la región, 14 países han implementado cuotas de empleo para las PCD.** La magnitud de la cuota de empleo varía mucho, desde una cuota muy modesta del 1% del tamaño de la empresa en Chile hasta el 5% en Venezuela. Se ha demostrado recientemente, en el caso de Brasil y Chile, además de Austria, Japón y España, que las empresas sujetas a la cuota emplean un mayor porcentaje de PCD que las empresas cuyo tamaño es inmediatamente inferior al necesario para aplicar la cuota. (Duryea et al., 2022a; Lalive et al., 2013; Malo y Pagán, 2014; Mori y Sakamoto, 2018). Sin embargo, los estudios realizados en Austria y España han constatado que los efectos directos sobre la contratación de PCD se ven atenuados por el hecho de que las empresas reclasifican a sus

propios trabajadores y los sustraen de otras empresas. En Brasil los impactos de las cuotas fueron negativos en algunos sectores (de Araújo et al., 2021). Algunos grupos de la sociedad civil también consideran que las cuotas de empleo para las PCD son problemáticas, ya que los puestos de trabajo asociados suelen ser de baja calidad.

- 3.7 **Las cuotas electorales se utilizan para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en la política.** Las cuotas que se imponen por ley suelen exigir que las mujeres representen un determinado porcentaje de los candidatos o que se reserve un determinado número o porcentaje de escaños (Clayton, 2021; McCann, 2013). Los partidos políticos también pueden aplicar cuotas de género voluntarias en cuanto al porcentaje de mujeres candidatas que figuran en las papeletas de votación. En la actualidad, diecinueve de los veintiséis países de la región han implementado cuotas de género reglamentarias o voluntarias (DPI, 2020). Los estudios han constatado que, por lo general, la representación de las mujeres aumenta tras la adopción de cuotas electorales, en particular de cuotas obligatorias en las papeletas de votación (Clayton, 2021; Cruz, 2021). Se ha demostrado que la probabilidad de que las mujeres reciban votos aumenta si están situadas en un lugar más alto de la lista electoral de la papeleta. Se ha comprobado que reservar escaños³⁸ para las mujeres ha aumentado la representación femenina en países como Argentina y Perú (Araujo, 2001; Schmidt-Saunders, 2004). Las mujeres ocupan más de un tercio de los escaños legislativos en ALC, lo que refleja los resultados de los sistemas de cuotas. Si bien la evidencia de la eficacia de la acción afirmativa en la representación política es sólida, el impacto de estas políticas en el empoderamiento político de las mujeres sigue abierto al debate (Verge et al., 2014; Barnes, 2016; Htun M, 2016). Una crítica habitual a las cuotas en cualquier ámbito es que rebajan el nivel y reducen la calidad general de una institución. Sin embargo, los estudios recientes han encontrado algunos efectos positivos, ya que se ha comprobado que la competencia media de los políticos varones ha aumentado en Suecia debido a que las cuotas para las mujeres en las papeletas de votación han provocado el éxodo de los candidatos menos competentes de las elecciones (Besley et al., 2017).
- 3.8 **Acción afirmativa en la contratación pública.** Los estudios sobre el programa federal de contratación afirmativa de EE. UU. encuentran efectos positivos en la contratación de afroamericanos (Miller, 2017). En el proceso de contratación de empresas privadas, el gobierno de EE. UU. está obligado a hacer un esfuerzo "de buena fe" para emplear a las minorías en una proporción igual o mayor que en la fuerza laboral local y calificada. El estudio también revela que la proporción de trabajadores afroamericanos sigue aumentando con el tiempo, incluso después de que la empresa no esté obligada a aplicar la política. Este estudio amplía los trabajos anteriores de Ashenfelter & Heckman, (1974); Kurtulus (2016); y Smith & Welch (1984), que también encontraron impactos positivos de las políticas de contratación preferencial en afroamericanos. Kenia y Tanzania reservan el 30% de la contratación pública para empresas propiedad de mujeres, así como de jóvenes y PCD. Estados Unidos destina el 5% de la contratación federal a pequeñas empresas propiedad de mujeres, mientras que los objetivos de

³⁸ La proporción de escaños reservados para las mujeres oscila entre el 10% y el 30% en todo el mundo, y la mayoría de las veces se aplica nombrando a las mujeres más votadas entre las candidatas, incluso cuando los hombres obtienen más votos.

contratación corporativa del Banco Mundial aumentarán del 4,5% al 7% en 2023 (Gollub et al., 2021, Mc Gann & Nazaneen, 2021). Sin embargo, la eficacia de estos esfuerzos no ha sido estudiada de forma rigurosa.

- 3.9 **El empleo subvencionado**, en el que los empleadores reciben una subvención para cubrir parte del salario del empleado, ha resultado ventajoso para mejorar el empleo a largo plazo de grupos con poca experiencia laboral, como los jóvenes AD. Los programas que combinan los subsidios con la asistencia en la búsqueda de empleo son los que presentan los mayores índices de colocación y mantenimiento del empleo (Cummings & Bloom, 2020). También se han constatado los efectos de las subvenciones salariales en el empleo de las PCD (Gupta et al. 2015). Los programas de subsidios salariales también han tenido efectos positivos en la mejora del empleo en el sector formal para los grupos objetivo ([Novella & Valencia, 2022](#)).
- 3.10 **Titulación de tierras.** La concesión de derechos sobre la tierra a grupos infrarrepresentados que han vivido históricamente en esas tierras sin que se les reconozca formalmente la propiedad de ellas es otro tipo de política compensatoria (Peña et al., 2017; Vélez et al., 2020). Los estudios demuestran que garantizar la propiedad de la tierra permite a las comunidades invertir en su capital físico y humano y contribuir a la mitigación del cambio climático. En las zonas rurales de Perú, el hecho de que las mujeres sean propietarias de la tierra reduce la probabilidad de la inseguridad alimentaria (Schling y Pazos 2022). La reforma agraria en Colombia, que incluyó la entrega de títulos de propiedad colectiva a las comunidades AD, aumentó los ingresos de los hogares y mejoró las condiciones de vida (Peña et al., 2017), además de reducir la deforestación (Romero y Saavedra, 2020). Blackman et al. (2017) encontraron que la titulación de tierras redujo la tala y la alteración de los bosques en la Amazonia peruana. La Iniciativa para los Derechos y Recursos (2021) encontró posibles beneficios climáticos, medidos en emisiones de carbono evitadas, de las intervenciones para asegurar la tenencia colectiva y mantener los bosques en tierras indígenas, de comunidades locales y de AD³⁹.

2. Entorno propicio

- 3.11 **Esta subsección resume la evidencia sobre dos políticas que reducen las barreras a la participación económica de las mujeres y dos que se centran en las barreras a las que se enfrentan las PCD.** Lo primero en lo que se enfoca es en el cuidado de los niños como medio para reducir el tiempo que se requiere para las responsabilidades de cuidado en el hogar, que se distribuyen de forma desigual y limitan la participación de las mujeres en la fuerza laboral. A continuación, se examina la evidencia sobre las licencias familiares⁴⁰, una política que protege los puestos de trabajo de los nuevos padres para que puedan cuidar de sus hijos durante los primeros meses después del nacimiento o la adopción de un niño o niña y que —en caso de ser igualmente accesible para padres y

³⁹ Los derechos de propiedad pueden afectar el poder de negociación antes y durante las relaciones, y como tal, pueden estar vinculados a la violencia de género. Sin embargo, es difícil establecer relaciones causales.

⁴⁰ Las políticas de licencias familiares están definidas por la elegibilidad, la duración y la compensación. El permiso de maternidad se refiere al tiempo que las madres se pueden ausentar del trabajo tras el nacimiento o la adopción de un hijo o hija. La licencia de paternidad se refiere al tiempo que se reserva para los padres y la licencia parental se refiere al tiempo que ambos padres pueden tomarse. Estas licencias pueden ser totalmente, parcialmente o no pagadas, por el empleador (en virtud de un mandato), o a través del sistema de seguridad social.

- madres— tiene el potencial de involucrar a los hombres y promover acuerdos de cuidado más equitativos dentro del hogar; y los acuerdos de trabajo flexibles, que tienen el potencial de facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. Después, se describen dos políticas clave que abordan la prolongada falta de accesibilidad de las infraestructuras y los servicios para las PCD, el diseño universal y los ajustes razonables, ambas centradas en la reducción de las barreras que limitan las oportunidades de este colectivo, para las que no se dispone de evidencia en la región.
- 3.12 **Las guarderías infantiles asequibles aumentan la participación de las mujeres en el mercado laboral.** Las evaluaciones de las intervenciones en materia de guarderías infantiles en ALC muestran un efecto positivo consistente entre acceso a guarderías infantiles asequibles con la participación de las mujeres en la fuerza laboral, aunque la evidencia sobre los ingresos de las mujeres es mixta (Mateo Díaz y Rodríguez-Chamussy, 2016). Los resultados indican aumentos del 2% al 22% en la probabilidad de que la madre esté empleada si se le da acceso a una guardería infantil subvencionada. Contreras et al. (2012) descubren que la ubicación de las guarderías y un horario de apertura compatible con el horario laboral se correlacionan positivamente con la oferta laboral de las mujeres en Chile. El acceso a las guarderías también repercute en las mujeres empresarias y en la supervivencia de sus empresas. Cuando el tiempo de supervisión de niños y niñas se ve efectivamente limitado, tal y como ocurrió con el cierre de las escuelas durante la pandemia, una investigación realizada con datos de 50 países descubrió que las empresas dirigidas por mujeres tenían 4 pp más de probabilidades de cerrar que las empresas dirigidas por hombres (Goldstein et al., 2022).
- 3.13 **La evidencia sobre los efectos de las licencias familiares es prometedora pero limitada en los países de la región.** Albagli y Rau (2019) estudian una ampliación de la licencia maternal de 12 a 24 semanas en Chile, a través de un modelo lineal. Encuentran un aumento de la probabilidad de empleo de 5,8 pp un año después del nacimiento, pero no encuentran efectos sobre los salarios. Sin embargo, estos efectos están bien estudiados en los países desarrollados. Rossin-Slater (2017) ofrece una revisión de la literatura sobre los impactos de la gran variedad de políticas de licencias familiares en Europa y América del Norte. Llega a la conclusión de que **una licencia maternal de menos de un año puede mejorar la continuidad laboral de las mujeres, mientras que una licencia más larga puede repercutir negativamente en la promoción profesional.** Por otro lado, un estudio realizado en Ecuador muestra que las licencias de paternidad remuneradas de corta duración son eficaces para aumentar el tiempo que los padres dedican a la crianza de sus hijos. Como resultado de la política, un mayor número de padres declaró pasar algún tiempo con sus hijos, y el número de horas que declaran dedicar a la crianza de los hijos aumentó en un 20%, hasta 4 años después del fin de las prestaciones (Etcheverry, 2020).
- 3.14 **Las prácticas de flexibilidad pueden ayudar a los empleados a gestionar su trabajo, de modo que puedan atender mejor sus responsabilidades familiares y de otro tipo, aunque se necesita más investigación en esta materia.** Entre los ejemplos están el trabajo a tiempo parcial, el trabajo desde casa, los horarios flexibles, el trabajo compartido y los horarios comprimidos. Un estudio realizado en Canadá muestra que los horarios de trabajo flexibles suelen reducir la desventaja de las madres, especialmente en el caso de las personas

con estudios universitarios, y que el trabajo desde casa también reduce las diferencias salariales en la mayoría de los grupos educacionales. El efecto positivo de la flexibilidad opera reduciendo las barreras al empleo de las madres en los establecimientos con salarios más altos, aunque en algunos casos también se reducen las diferencias salariales dentro de los establecimientos (Fuller y Hirish, 2018). Aunque la flexibilidad horaria parece beneficiar a las mujeres, un estudio transversal de 11 países europeos concluye que trabajar en empleos y/o sectores en los que predominan las mujeres reduce significativamente el acceso al control del horario tanto para los hombres como para las mujeres. El trabajo a tiempo parcial, por otra parte, favorece la participación de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, dado que generalmente ofrecen salarios por hora más bajos, se asocia con mayores brechas salariales de género (Goldin 2014, Matteazzi et al., 2017).

- 3.15 **Un ajuste razonable se refiere a un cambio realizado en un entorno —por lo general, el trabajo, la escuela o la vivienda— para permitir que una PCD disfrute del mismo acceso y participación que los demás.** En lugar de realizar ajustes a posteriori en una infraestructura o un servicio, el enfoque de **diseño universal** implica la planificación de las necesidades de una población diversa desde las fases iniciales de un proyecto. Se entiende que el enfoque de diseño universal es más rentable que la adaptación de estructuras y programas y beneficia a una población más amplia, como los padres con cochecitos o los ancianos sin discapacidad. Estas políticas tienen repercusiones directas para las PCD, pero también pueden considerarse políticas de entorno propicio en la medida en que la inclusión en los mercados laborales se vea afectada positivamente por sistemas de transporte accesibles y sistemas de educación y programas de formación accesibles. Las **tecnologías de apoyo**, como los bastones, las sillas de ruedas, los audífonos o los programas informáticos que convierten el texto escrito en voz, también pueden mejorar el nivel de autonomía de las PCD. Estos ajustes razonables pueden difundirse a través de las escuelas, los empleadores o los programas sociales. Sigue existiendo un gran vacío de conocimiento sobre el estado de las necesidades de las tecnologías de apoyo en la región.

3. Programas o servicios diferenciados

- 3.16 **En esta subsección se revisan las pruebas disponibles sobre programas o servicios diseñados para abordar las necesidades diferenciadas de las mujeres y de grupos diversos y que pueden contribuir a cerrar las brechas que se derivan de factores estructurales y facilitar su voz, agencia y participación plena en todas las esferas sociales, políticas y económicas.** En primer lugar, se resume la evidencia sobre los servicios financieros, el crédito y el ahorro, diseñados para cerrar las brechas de género. Luego, se centra en los servicios sanitarios y educativos interculturales, que garantizan que estos servicios reconozcan, respeten y se ajusten a las características y necesidades culturales y lingüísticas particulares de los PI. La tercera intervención política para la que se resume la evidencia son los programas de formación diseñados específicamente para mejorar la empleabilidad o las habilidades empresariales de las mujeres o de grupos diversos. Un cuarto tipo de programa que se ha examinado son las intervenciones dirigidas a los hombres que pretenden cambiar las normas sociales asociadas a la masculinidad hegemónica. A diferencia de otras intervenciones revisadas hasta ahora, ésta es una de las pocas que intenta

- transformar directamente un factor sistémico. Por último, se analiza brevemente la evidencia sobre los servicios dirigidos a las víctimas y supervivientes de la VSBG. En general, se documenta la necesidad de contar con evidencia más rigurosas en la región, especialmente en lo que respecta a la ampliación de los servicios diferenciados.
- 3.17 **La inclusión financiera, que incluye una serie de servicios como los bancarios, los grupos de ahorro y los microcréditos y que puede adaptarse y combinarse con actividades de formación, ha mostrado efectos mixtos en la mejora de los resultados económicos de las mujeres.** Un metaanálisis revela que el impacto de los programas de inclusión financiera en los resultados económicos fundamentales es limitado o inconsistente (Duvendack y Mader, 2020). Para hacer frente a las limitaciones crediticias de las pequeñas empresas, algunos estudios han examinado el efecto de conceder subvenciones a los propietarios de microempresas. Mientras que la literatura anterior encontró que las subvenciones para mujeres emprendedoras eran menos efectivas que para los hombres (de Mel et al., 2009; Faichamps et al., 2014), un estudio en Chile encontró importantes impactos de un programa que combinaba la subvención con la formación empresarial para mujeres emprendedoras (Martínez et al., 2018). Este estudio se condice con un metaanálisis de 54 evaluaciones que descubrió que los programas que adaptaban y combinaban la formación con la tutoría, las transferencias financieras o la asistencia técnica, tenían un mayor impacto en las mujeres empresarias que la formación por sí sola (Revengea y Dooley, 2020). Esto sugiere que las adaptaciones de los modelos originales pueden tener efectos más positivos para las mujeres y las empresas dirigidas por mujeres.
- 3.18 **Los efectos de los programas de ahorro también son humildes, aunque demuestran ser positivos de manera sistemática,** incluso en los resultados económicos (Duvendack y Mader, 2019; Steinert et al., 2018). Los programas de ahorro también presentan menos riesgos inherentes para los clientes que los programas de crédito. Se señala la necesidad de contar con pruebas más rigurosas en relación con los productos de microseguros que protegen contra las contingencias climatológicas o sanitarias.
- 3.19 **Hay evidencia sólida sobre el impacto de la educación intercultural bilingüe en los resultados de aprendizaje de los estudiantes indígenas** (Näslund-Hadley et al., 2022)⁴¹. Una intervención intercultural bilingüe en Panamá fue eficaz para mejorar las habilidades matemáticas de los alumnos indígenas de la educación preescolar. La magnitud del impacto fue comparable a la de otros programas de educación bilingüe intercultural aplicados en países de ingresos bajos y medios. La adaptación cultural va más allá de la prestación de servicios en la lengua de los alumnos; la intervención refleja sus prácticas y creencias culturales. Los estudios socioculturales son instrumentos de diagnóstico claves para garantizar que las intervenciones se diseñen de forma culturalmente adecuada.
- 3.20 **Los servicios sanitarios adaptados culturalmente mejoran la capacidad de acción de los PI y los AD y mejoran los resultados sanitarios** (Gabrysch et al., 2009; Lubbock y Stephenson, 2008; Mignone et al., 2007). Los estudios han descubierto que la combinación de los conocimientos y las prácticas de los PI con

⁴¹ A raíz de estos resultados, el programa se está ampliando en Panamá y se está traduciendo al quechua en Perú.

las intervenciones sanitarias habituales puede dar mejores resultados. En México y Nicaragua, entre otros lugares, las parteras que incorporan prácticas indígenas relacionadas con el parto están integradas en el sistema sanitario⁴². Un metaanálisis encontró cierta evidencia de la efectividad de los servicios de salud culturalmente adaptados en los Estados Unidos. Un tercio de los estudios encontraron impactos en los resultados primarios, y los otros estudios encontraron algunos resultados prometedores, pero no significativos, relacionados con las adaptaciones culturales (Nierkens et al., 2013). Los estudios de caso han constatado que las prácticas interculturales mejoran la recaudación del registro civil en Perú, que forma a los registradores civiles de las comunidades indígenas y proporciona certificados bilingües en 10 lenguas indígenas (Álvarez, 2019).

- 3.21 **Más allá de la titulación, la protección de la tierra y el territorio mediante un desarrollo culturalmente sostenible es una prioridad para los PI y constituye un elemento central para la conservación de su identidad** Estos programas de custodia biocultural tienen como objetivo promover la autonomía y la autodeterminación, donde los miembros de la comunidad local adquieren la capacidad de diseñar las medidas necesarias para mejorar sus condiciones. Los conocimientos ancestrales, las prácticas de trueque no basadas en el mercado, la identidad colectiva y el estrecho vínculo con las tierras ancestrales son características del desarrollo culturalmente sostenible. Los programas que protegen los medios de vida tradicionales, la cosmovisión y la gestión de los ecosistemas apoyan el bienestar económico y cultural de las comunidades, especialmente las rurales (Arriagada et al., 2018). Dada la importancia de los valores colectivistas –en lugar de los individualistas– en las comunidades indígenas, es difícil diseñar estudios causales⁴³. Por lo tanto, muchas investigaciones aplican estudios de casos etnográficos, que son una metodología adecuada para explorar el funcionamiento de las intervenciones, pero insuficiente para atribuir el cambio en los resultados a un programa.
- 3.22 **Los programas para mejorar la empleabilidad, en particular los programas de formación y tutoría están muy extendidos, pero carecen de una base empírica.** Si bien existen muchos programas en todo el mundo que ofrecen formación específica o adaptada a las necesidades de las mujeres en STEM o en competencias digitales, pocos se han evaluado rigurosamente. Los programas destinados a atraer a las niñas y mujeres jóvenes a los cursos de STEM han tenido cierto éxito en fortalecer las candidatas calificadas para trabajar en carreras de STEM (Snyder et al., 2021; G2Row STEM). En el apartado 3.40 se ofrece evidencia sobre los modelos de conducta. Sin embargo, el impacto de la capacitación en la empleabilidad, como a través de *bootcamps* de codificación, no se ha demostrado aún en la región. El Banco Mundial (2018) descubrió que los *bootcamps* no mejoran la probabilidad de estar empleado o la calidad del empleo, para mujeres u hombres jóvenes. Puede que sea necesario reforzar el diseño y la forma de impartir la formación. Los estudios realizados fuera de la región han encontrado impactos positivos en la calidad de los puestos de trabajo después de la formación, aunque no se hayan encontrado impactos en el empleo propiamente tal (Kluve et al. 2019). También es necesario contar con evidencia para los

⁴² La Iniciativa de Salud de Mesoamérica (ISM) ha promovido la adaptación cultural de los servicios de salud reproductiva en Mesoamérica.

⁴³ La identificación de impactos basada en la variación entre comunidades puede ser más difícil que entre individuos si no es posible recopilar un número suficiente de comunidades similares para hacer inferencias estadísticas.

programas de tutoría y los programas de formación para mujeres en el lugar de trabajo. Una importante excepción es un estudio aleatorio sobre un taller de tutoría para mujeres economistas que tuvo efectos positivos en la promoción profesional, incluyendo las publicaciones y la titularidad universitaria (Ginther, 2020).

- 3.23 **Los programas estándar de formación empresarial para empresarios no han demostrado tener efectos positivos sobre los beneficios o las ganancias de las mujeres.** En un programa en Perú dirigido específicamente a las mujeres, Valdivia (2015) encontró que la formación empresarial general no fue eficaz para aumentar la productividad, las ventas y las prácticas empresariales, pero la formación combinada con la asistencia técnica personalizada a las PYME aumentó los tres resultados a corto plazo, así como dos años después de la formación, en particular para las mujeres con un nivel de educación superior a la secundaria. En Jamaica, las mujeres se benefician menos de la formación empresarial que los hombres, que son los únicos que obtienen resultados positivos (Ubfal et al., 2022). Otros trabajos también han constatado una menor rentabilidad de la formación empresarial para las micro y pequeñas empresas propiedad de mujeres (McKenzie y Woodruff, 2014, Jakiela y Ozier, 2016). Mientras que la formación empresarial tradicional no resultó eficaz para los empresarios de Ecuador, una modificación del enfoque consistente en simplificar los conceptos complejos convirtiéndolos en "reglas generales" resultó ser particularmente eficaz para las mujeres empresarias (Arraiz et al., 2019). La formación vinculada a la demanda de empleo asalariado también ha mejorado la empleabilidad de las mujeres. En Chile, un programa de formación con vales que permitía a los trabajadores elegir entre una lista de cursos mejoró la probabilidad de empleo y los ingresos de las mujeres, especialmente de las de menor nivel educativo (Kaplan et al., 2015). La provisión de procesos de contratación pública con perspectiva de género (formación, certificación y divulgación) es otro ámbito con una sólida teoría del cambio cuyos efectos aún no se han documentado rigurosamente.
- 3.24 Están surgiendo pruebas de la **mejora de la financiación de las PYME dirigidas por mujeres** acogidas a la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi). En una reciente revisión de la evidencia se encontró que el impacto de la concesión de microcréditos o subvenciones a las PYME no se traduce en una mejora de los resultados ni en el crecimiento de las empresas (Siegrist, 2022). No se dispone de suficientes estudios para poder evaluar el impacto de la oferta de productos de seguros adaptados a las PYME dirigidas por mujeres.
- 3.25 **Dado que las raíces de la VSBG se basan en gran medida en la masculinidad hegemónica, un conjunto de intervenciones tiene como objetivo promover nuevos modelos de masculinidad y redefinir lo que significa ser un hombre en términos de relaciones, paternidad y cuidado.** Estos programas modelan estrategias alternativas para interacciones no violentas utilizando campañas sociales y miembros clave de la comunidad. Los programas para promover formas positivas de masculinidad se han puesto a prueba en el Caribe, con el objetivo de reducir el abandono escolar y prevenir comportamientos externalizantes entre niños y hombres ([Marcus et al., 2018](#)). Actualmente existe alguna evidencia fuera de la región con respecto a la eficacia de los programas de masculinidad. Un estudio realizado en Uganda descubrió que los padres que participaron en tutorías redujeron la perpetración reportada de violencia sexual y de género y las prácticas

de crianza severas (Ashburn et al., 2017). En Perú se está probando y evaluando una plataforma digital para que los hombres interactúen sobre temas de masculinidad. Un programa basado en la escuela en México fue eficaz en la reducción de la violencia psicológica reportada por los hombres jóvenes y el cambio de actitudes hacia la violencia entre ambos géneros (Sosa-Rubi et al., 2017).

- 3.26 **Otros enfoques de la lucha contra la VSBG reconocen las normas sociales, pero no pretenden cambiarlas. La teoría del cambio se basa en mejorar la prestación de servicios a los supervivientes.** Una intervención que empieza a demostrar que puede reducir la VSBG es el uso de líneas de emergencia dedicadas. Una evaluación de la Línea 123 en Medellín reveló que cuanto más rápida es la respuesta, mayor es la reducción de la violencia. En general, la evidencia en torno a la reducción de la VSBG es muy escasa⁴⁴. Hay pruebas sólidas respecto a los resultados intermedios, como la mejora del conocimiento de los servicios o el uso de estos, pero hay muy pocas pruebas respecto al efecto de los programas en la reducción de la violencia⁴⁵.

4. Políticas universales

- 3.27 **En esta última subsección se revisan los datos sobre las políticas y los programas que, aunque no han sido diseñados con el objetivo específico de cerrar las brechas de GyD derivadas de factores estructurales, han demostrado contribuir significativamente a este objetivo dado su impacto desproporcionado en beneficio de las mujeres y de grupos diversos.** La atención se centra en cinco tipos de políticas: salarios mínimos, servicios de salud sexual y reproductiva (SSR), política fiscal, pensiones no contributivas y educación infantil de alta calidad. En esta sección se abordan las políticas para abordar la SSR, ya que pretenden cambiar los resultados derivados de los factores estructurales, principalmente las normas sociales arraigadas.
- 3.28 **Salarios mínimos.** La expansión del salario mínimo federal de EE.UU. a sectores anteriormente no cubiertos con alta representación de trabajadores negros explica más del 20% de la reducción de la brecha racial en los ingresos en EE.UU. desde finales de la década de 1960 hasta la década de 1980 (Derenoncourt & Montialoux, 2020). Derenoncourt y sus coautores (2021) concluyen que los grandes aumentos del salario mínimo que se produjeron en Brasil entre 1999 y 2009 borrarón la brecha salarial racial para la parte más baja de la distribución salarial y contribuyeron a una reducción en toda la economía de la brecha racial en los ingresos. El alcance de las políticas de salario mínimo para afectar la brecha racial en los ingresos en ALC varía entre los países, ya que algunos como Argentina, Brasil, Chile y Uruguay ya han aumentado el valor real de sus salarios mínimos. Además, si bien la literatura ha encontrado impactos positivos en los ingresos de las personas con menores ingresos, la política podría tener efectos no deseados en el empleo, incluso en las poblaciones objetivo (Addison & Ozturk, 2012), Katzkowicz et al., 2021). Como tal, esta política solo debe considerarse en países con una alta tasa de formalidad y aplicación de los salarios mínimos y si el

⁴⁴ Una gran cantidad de estudios han explorado el efecto de las transferencias de efectivo en la VSBG. Existe una base empírica sólida respecto a reducir la violencia física y efectos más bien mixtos para la violencia psicológica. Véase la revisión de Dervisevic et al., 2022.

⁴⁵ Por ejemplo, los programas citados en Bustelo, Frisancho y Viollaz (2020) y Roza y Martin (2021) aumentaron la conciencia sobre los servicios (programa de educación en Perú y Ciudad Mujer) y la conciencia de género (el programa de educación Haz tu Parte en El Salvador)

aumento mantiene el salario mínimo por debajo del nivel de referencia donde puede estimular consecuencias no deseadas, es decir, el 60% del salario medio (Dube, 2019).

- 3.29 **Servicios de salud reproductiva.** La planificación familiar y el acceso a la atención especializada durante el embarazo y el parto se reconocen como las intervenciones más eficaces para reducir la mortalidad materna y neonatal (Stover y Ross, 2010; OMS, 2015). Iniciativas tales como la Iniciativa de Salud de Mesoamérica (ISM) se dirigen a poblaciones pobres, indígenas y rurales de Mesoamérica que tienen resultados sanitarios considerablemente peores que los promedios nacionales o regionales. En promedio, la tasa de utilización de los métodos anticonceptivos modernos en las áreas objetivo de la ISM aumentó en 5,9 puntos porcentuales entre 2012 y 2017, lo que es de 2 a 4 veces más rápido que el aumento anual nacional. Al mismo tiempo, es difícil documentar la evidencia sistemática de la reducción de la TMM. Las investigaciones de la ISM han demostrado que la mejora de la cobertura de la atención prenatal es insuficiente para resolver muchos de los factores asociados a la mortalidad materna; otros factores, como la mejora de la calidad, la garantía de la continuidad de la atención y la mejora de los comportamientos saludables, desempeñan un papel importante antes, durante y después del embarazo (McNellen et al., 2019). Del mismo modo, el aumento de la provisión de anticonceptivos por sí solo no es suficiente para aumentar la aceptación, sino que se debe garantizar un asesoramiento de calidad a todas las mujeres y ofrecer una amplia gama de métodos anticonceptivos.
- 3.30 **Políticas para reducir el embarazo adolescente.** Los esfuerzos en materia de salud pública para reducir el embarazo adolescente se han centrado en retrasar la actividad sexual o en mejorar el acceso a métodos anticonceptivos eficaces y servicios relacionados. Los esfuerzos educativos para disuadir la actividad sexual son comunes, pero los estudios rigurosos no han encontrado impactos de su eficacia (Kirby, 2008; Rodríguez Ribas, 2021). También se ha demostrado que aumentar y hacer cumplir la edad legal para contraer matrimonio es ineficaz para reducir los nacimientos entre adolescentes (Belles-Obrero y Lombardi, 2020). Las iniciativas para ampliar el acceso a los métodos anticonceptivos eficaces aportan pruebas más prometedoras. Un proyecto de la ISM en Costa Rica mejoró el acceso a los servicios de salud reproductiva en los distritos pobres. La fecundidad adolescente disminuyó un 11,2% en los distritos intervenidos con respecto a los distritos de comparación. La mejora de la eficacia de los anticonceptivos ha dado lugar a una importante reducción de la fecundidad adolescente dentro y fuera de ALC. La ampliación de la disponibilidad de los implantes subdérmicos gratuitos a través del sistema público de salud fue responsable de un tercio de la reducción sustancial de la fecundidad temprana en Uruguay (Ceni et al., 2021). En el caso de EE. UU., más de un tercio de la considerable disminución de la fecundidad adolescente en los últimos tiempos se atribuye a las mejoras en el uso de anticonceptivos (Lindberg et al., 2016). También, hay pruebas de que los programas que combinan la educación sobre SSR con el acceso a los anticonceptivos pueden reducir el riesgo de embarazos no deseados por más de la mitad (Oringanje et al., 2016). Hay mucha evidencia más allá de las intervenciones estándar de salud pública, a través de intervenciones que no apuntan a la fecundidad adolescente como resultado primario. Los programas centrados en la empleabilidad de los jóvenes han resultado ser eficaces para prevenir nacimientos en la adolescencia (Harker et al., 2017). La fecundidad

adolescente se redujo en un 20% gracias al programa de formación de jóvenes en la República Dominicana, principalmente entre las mujeres que no habían sido madres (Novela y Ripani, 2016). Otras políticas que no proporcionan servicios de salud reproductiva, como la prolongación de la jornada escolar (Berthelon y Kruger, 2014) y la ampliación de las prestaciones de transferencias monetarias condicionadas (TMC) a los adolescentes, han resultado ser eficaces para reducir la maternidad temprana en ALC. Olson et al. (2018) constataron una caída de tres puntos porcentuales en la fecundidad entre los adolescentes que pueden acogerse a una TMC, lo que complementa los datos anteriores sobre el impacto de las TMC (Baird et al., 2010; Cortés et al., 2016).

- 3.31 **La política fiscal puede contribuir a la equidad de GyD.** Por ejemplo, la tributación progresiva, que trata a las personas de forma diferente en función de sus ingresos, puede reducir las desigualdades incluso cuando no existen los impuestos diferenciados por género. Coelho et al. (2022), encuentran que las diferencias de género en los ingresos netos (sin impuestos ni cotizaciones a la seguridad social) son aproximadamente 1,5 y 0,3 puntos porcentuales menos que en términos brutos en los países avanzados y emergentes, respectivamente. Como se ha comentado en el apartado anterior, las mujeres, especialmente AD e indígenas, tienden a estar sobrerrepresentadas en la parte inferior de la distribución de los ingresos. Por lo tanto, un sistema más progresivo hace que se enfrenten a tipos impositivos marginales más bajos y, por consiguiente, tengan mayores incentivos para incorporarse a la población activa o trabajar más horas (Coelho et al., 2022; OCDE, 2022).
- 3.32 **Pensiones no contributivas.** En la vejez, las mujeres tienen menos posibilidades para acceder a las pensiones contributivas que los hombres. Esto, combinado con la mayor esperanza de vida de las mujeres, hace que las pensiones no contributivas sean un instrumento importante para reducir el riesgo de vivir en la pobreza (Cafagna et al., 2019). Los estudios realizados en México también han demostrado sus efectos en cuanto a la reducción de las disparidades de género relativas a la fragilidad de la salud (Águila et al., 2014).
- 3.33 **Se ha demostrado que la educación preescolar de alta calidad tiene beneficios desproporcionados para los niños AD.** La educación preescolar de alta calidad suele dirigirse a las poblaciones socioeconómicas menos favorecidas y, a través de ese enfoque, también puede llegar a las familias AD. Un estudio reciente de Friedman-Krauss and Barnett (2020) sobre los niños de Massachusetts y Oklahoma descubrió que cuando los niños blancos y afroamericanos tienen acceso universal a la educación preescolar de alta calidad, las diferencias raciales en la lectura al entrar al jardín infantil prácticamente desaparecían, y las diferencias en matemáticas se reducían a la mitad. Deming (2009) encuentra que la participación en el programa preescolar estadounidense Head Start incrementa la tasa de graduación de secundaria en 11 pp entre los estudiantes afroamericanos, marginalmente para sus compañeros blancos, e incrementa la tasa de graduación de secundaria en 16pp para aquellos con bajas puntuaciones en las pruebas maternas.
- B. Intervenciones para abordar el trato desigual de las mujeres y de grupos diversos**
- 3.34 **Los tipos de políticas de las que disponen los gobiernos comprometidos con erradicar la desigualdad de trato son menos amplios que los destinados**

a reducir las brechas derivadas de factores estructurales, que se revisaron en la sección anterior. No sólo hay menos variedad de palancas políticas, sino que, además, este tipo de políticas se han estudiado menos en ALC, por lo que la base empírica es más escasa. Los instrumentos políticos para luchar contra la desigualdad en el trato se centran en los incentivos, en la información, en los procesos, en la educación o en una combinación de los elementos anteriores. Dos tipos de instrumentos políticos han demostrado ser eficaces para reducir la discriminación: (i) políticas que desalientan o previenen la desigualdad en el trato; y (ii) políticas que pretenden modificar los prejuicios o los impactos asociados. En el Recuadro 3 se describen y se ofrecen algunos ejemplos.

1. Políticas para prevenir o desalentar la desigualdad en el trato

3.35 **El primer tipo de políticas cuya evidencia se revisa en esta subsección son las que modifican los incentivos, la información o los procesos para prevenir la desigualdad en el trato en diferentes entornos sociales, económicos o políticos.** Las primeras políticas que se revisan son los marcos legales, en los que la región ha hecho importantes avances en cuanto a promulgar leyes, pero todavía enfrenta importantes desafíos en cuanto a su aplicación y cumplimiento. Además, los datos sobre la eficacia de estas políticas para reducir la discriminación son muy limitados. Un segundo tipo de política para la que se resumen las pruebas se centra en reformar los procesos de selección para minimizar los casos en los que los agentes puedan ejercer un prejuicio, anonimizando la información de los solicitantes sobre los atributos de GyD. Existe un conjunto creciente de pruebas, principalmente de fuera de la región, relacionadas con la eficacia de este tipo de intervenciones.

Tipo	Descripción	Contexto	Ejemplos
Políticas para prevenir o desalentar la desigualdad en el trato	<p>Marcos legales: Leyes, estatutos y reglamentos que garantizan los derechos o prohíben la discriminación por motivos de género, raza, etnia, condición de discapacidad u OSIG.</p> <p>Procesos anonimizados: La eliminación de las características personales de los procesos, de modo que las evaluaciones se realicen en función de las cualificaciones y no de las preferencias basadas en los gustos. Los prejuicios personales tienen menos cabida.</p>	<p>El marco legal puede ser fuerte, pero su aplicación puede ser débil.</p> <p>Suele aplicarse en la contratación, pero también puede ser relevante en otras evaluaciones (acceso al crédito, becas científicas, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes contra la discriminación • Tratados e instrumentos internacionales • Audiciones/evaluaciones "a ciegas" • Eliminar las fotos de los CV • Algoritmos de eliminación de sesgo
Programas para reducir la parcialidad de los proveedores de servicios o los impactos asociados	<p>Las intervenciones pretenden cambiar las percepciones o el comportamiento sesgado a nivel individual o de grupo.</p>	<p>Las intervenciones son intencionadas; el sesgo también refleja los cambios seculares en los medios de comunicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en diversidad • Paneles diversos • Programas de inmersión cultural • Modelos de conducta • Programas contra el acoso • Campañas mediáticas y de información • Competencia

- 3.36 **Los marcos jurídicos, como las leyes, los estatutos y los reglamentos que prohíben la discriminación por razones de género, raza o etnia, han sido ampliamente promulgados en la región**⁴⁶. Existen pruebas que apoyan la eficacia de las leyes contra la discriminación (LCD). Stevenson (2007) demostró los efectos causales de la ley que prohibía la discriminación entre los programas de educación de hombres y mujeres en los Estados Unidos. Se comprobó que el Título IX aumentaba la educación, el empleo y la participación de las mujeres en campos y salarios dominados por los hombres. También se ha demostrado que las leyes reducen las diferencias raciales. Collins (2003) descubrió que las leyes estatales de empleo justo que prohibían la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional, aplicadas en la década de 1940 en EE. UU., mejoraron el empleo y los ingresos de los AD, especialmente de las mujeres. Sin embargo, no existe este tipo de evidencia para ALC, donde la aplicación y el cumplimiento de las leyes antidiscriminatorias son deficientes. Además, es importante señalar que la solución de la reducción de los prejuicios no pasa necesariamente por la promulgación de más leyes. Las repercusiones de algunas normas jurídicas son, en el mejor de los casos, ambiguas; por ejemplo, las protecciones contra el despido de las PCD (Acemoglu y Angrist, 2001), y es necesario investigar más.
- 3.37 A lo largo de la última década, los países de la región han avanzado en mayor o menor medida en el **reconocimiento de los derechos del colectivo LGBTQ+**. Los avances incluyen la promulgación de leyes que prohíben la discriminación por orientación sexual en Bolivia, Ecuador y México. Todavía no se ha documentado definitivamente el impacto de estos cambios legislativos.
- 3.38 **Procesos de anonimización para evitar comportamientos discriminatorios.** Un estudio fundamental sobre las prácticas de contratación en las sinfónicas americanas demostró que **ocultar el sexo de la persona evaluada** en la audición, aumentaba drásticamente la proporción de mujeres contratadas por las mismas (Goldin y Rouse, 2000). Ocultar la identidad del músico aumentó la probabilidad de que una mujer pasara a otra ronda en un 50% y aumentó la proporción de mujeres en las orquestas. Los esfuerzos por combatir la discriminación en la contratación mediante el ocultamiento de las características personales en todo o en parte del proceso de contratación se han probado y evaluado en países europeos, Canadá y Australia. Una serie de experimentos ha revelado que la desidentificación de las solicitudes de empleo centra la atención de los reclutadores en las cualificaciones y habilidades y reduce o elimina la diferencia de invitaciones a entrevistas en función del género y la raza (Rinne, 2018). Si bien un proceso de solicitud anónimo puede reducir la discriminación en la fase inicial de la contratación, no garantiza que no se produzcan prejuicios en una fase posterior. En algunos de los estudios del mercado laboral, la brecha en las ofertas de empleo por género o raza disminuyó al implementar una primera etapa anonimizada, pero no en todos (Rinne, 2018). Algunos países han implementado normativas relativas a la inclusión de fotos en los CV para reducir las posibilidades de discriminación en la contratación. No se han evaluado formalmente los impactos de esta normativa. Puede haber otras oportunidades para evitar que los prejuicios intervengan desde el principio en las referencias y la contratación, como en los servicios de intermediación del mercado laboral. El enfoque de anonimización también se ha aplicado para reducir el sesgo en las

⁴⁶ Véase GDAP 2022-2025 Anexo II: Grupos de Población Diversos para una descripción de los marcos legales para GyD.

subvenciones científicas. Cuando el proceso de revisión fue totalmente anónimo y sólo se consideraron los méritos de la ciencia, las mujeres superaron a los hombres con un 30% de sus propuestas aceptadas. Antes de la anonimización, sólo el 19% de las solicitudes de mujeres eran aceptadas y las solicitudes de hombres tenían más probabilidades de ser aceptadas (Johnson y Kirk, 2020). En Chile, el *Atacama Large Millimeter Array* (ALMA) ha implementado la evaluación de propuestas anonimizadas por parte de los paneles de revisión del tiempo del instrumento, como también otros organismos científicos de todo el mundo. Se ha comprobado que los algoritmos FinTech que desidentifican las características personales discriminan menos que los procesos de préstamo presenciales (Bartlett et al., 2020). Sin embargo, los intentos por desidentificar por completo el género, la raza, la etnia y otras características personales pueden ser menos eficaces cuando las decisiones las toma la inteligencia artificial. Los potentes algoritmos de aprendizaje automático discernen las características personales a partir de otros datos y pueden volver a introducir el sesgo en el modelo, como se demostró en un estudio sobre el efecto del aprendizaje automático en el acceso a las hipotecas por raza en Estados Unidos (Fuster et al., 2018; Narayan y Shmatikow, 2008).

2. Programas para reducir los prejuicios de los proveedores de servicios

- 3.39 **Esta subsección se centra en la evidencia sobre políticas que no intentan bloquear el trato desigual, sino que se centran en reducir los prejuicios implícitos o explícitos y sus impactos asociados.** El primer tipo de programa examinado es la puesta en contacto intencionada de mujeres o grupos diversos con mentores o modelos de conducta con identidades similares, que no sólo pueden ser menos propensos a discriminarlas, sino que también pueden ampliar sus propias aspiraciones y la confianza en su capacidad para alcanzar sus objetivos. Un segundo tipo de programa tiene que ver con la formación dentro de las escuelas o empresas, destinada a que las personas sean conscientes de sus propios prejuicios y ajusten sus comportamientos. Una tercera intervención explora hasta qué punto una composición más acorde con los paneles de selección puede mitigar los efectos del sesgo. Una cuarta intervención examina el acceso a la información y las campañas mediáticas. El último tipo de intervención política se centra en el papel de la competencia para erosionar el comportamiento discriminatorio.
- 3.40 **Los modelos de conducta pueden influir positivamente en el rendimiento académico, la elección de la especialidad y la elección de la carrera al contrarrestar la exposición a estereotipos erróneos.** Los estudios han descubierto que emparejar a los alumnos que se enfrentan a estos estereotipos con profesores con identidades similares mejora el rendimiento escolar y los intereses profesionales (Kofoed et al., 2017; Carrell et al., 2010; Lim y Meer, 2017). Los efectos se deben a cambios en la confianza en sí mismos de los estudiantes que parecen mantenerse en el tiempo. Un estudio reciente analizó el impacto que tienen las profesoras de matemáticas en la escuela secundaria y descubrió que, además de los efectos a corto plazo sobre la probabilidad de tomar clases relacionadas con STEM, las niñas cuya enseñanza fue impartida por una profesora obtuvieron mejores resultados en las pruebas estandarizadas en comparación con los estudiantes varones cinco años después (Lim y Meer, 2018). Carlana (2019) demuestra que la brecha de género en el rendimiento en matemáticas en la escuela secundaria disminuye cuando los estudiantes son

asignados a profesores con menores estereotipos de género respecto a la ciencia. Se ha demostrado que la exposición a profesores de la misma raza tiene efectos importantes en los resultados académicos en las pruebas estandarizadas, así como en los comportamientos evaluados por los profesores (Lindsay y Hart, 2017). Se encuentran importantes resultados interseccionales. Los varones afroamericanos expuestos a profesores afroamericanos en la escuela primaria redujeron significativamente la probabilidad de abandono escolar en la escuela secundaria (Gershenson et al., 2017). Los efectos también se pueden distinguir en los niveles educativos más altos. Las mujeres expuestas a profesoras de economía exitosas que se especializaron en economía en la misma universidad duplicaron su probabilidad de especializarse en economía (Porter y Serra, 2018). Asimismo, en un estudio sobre estudiantes de derecho, las mujeres y los AD que tuvieron instructores del mismo sexo y de la misma raza tuvieron más probabilidades de graduarse a tiempo (Birdsall et al., 2020). Un estudio reciente realizado en Chile concluye que las puntuaciones en matemáticas de los compañeros del mismo sexo en la universidad son casi tan importantes como las propias puntuaciones en matemáticas de las mujeres para predecir las tasas de graduación universitaria. Un aumento de 10 pp en las calificaciones de matemáticas de otras mujeres aumenta la probabilidad de que una mujer se gradúe en un 6% (Aguirre et al., 2021).

- 3.41 **Para promover lugares de trabajo inclusivos, el sector privado ha adoptado cada vez más la formación en materia de diversidad de los directores de talento y los trabajadores de primera línea.** Los programas de formación en materia de diversidad están diseñados para cambiar las actitudes sesgadas y eliminar el trato parcial. A pesar de las buenas intenciones de estos programas, las pruebas sobre la eficacia de la formación son muy limitadas, dada la escasez de estudios rigurosos. Chang et al. (2019) encuentran algunos efectos de la formación en línea en materia de GyD en el cambio de comportamientos entre los grupos que ya apoyaban a las mujeres. La eficacia de la formación en GyD puede estar condicionada por las actitudes preexistentes de la población objetivo. El metaanálisis sugiere que hay pocas pruebas que respalden la formación independiente sobre diversidad (Bezrukova et al., 2016; Green & Hagiwara, 2020). Hay algunas pruebas sugestivas de que, cuando se combina con otras iniciativas de diversidad, la formación contra los prejuicios puede ser eficaz. Sin embargo, de los 260 estudios revisados, aproximadamente la mitad tenían tamaños de muestra pequeños u otros defectos graves de diseño, lo que deja un amplio margen para explorar rigurosamente el impacto de estos programas.
- 3.42 **Intervenciones escolares contra el acoso para reducir las actitudes y los comportamientos prejuiciosos.** Hay algunas pruebas emergentes sobre la eficacia de los programas escolares contra el acoso para reducir la discriminación contra los estudiantes LGBTQ+ (Burk et al., 2018). Si bien se necesita una investigación más rigurosa, particularmente en ALC, en una revisión sistemática de 21 programas contra el acoso en escuelas Hall (2017) encontró evidencia sugerente con respecto a la eficacia de los programas en la reducción del acoso de los estudiantes LGBTQ+, particularmente cuando los planes de estudio reconocen explícitamente a estos estudiantes.
- 3.43 **También hay algunas pruebas emergentes en la región con respecto a los programas que capacitan a los profesores para cambiar los estereotipos de género sobre STEM con el objetivo de reducir el sesgo en sus propios**

comportamientos en el aula. En el Programa Pequeños Exploradores que se puso en marcha en Colombia, los profesores de la educación preescolar recibieron formación y materiales para reducir los estereotipos. Tanto los preescolares como los educadores redujeron las diferencias en los estereotipos raciales y de género declarados por ellos mismos sobre STEM (UNICEF 2020).

- 3.44 **Paneles diversos para la evaluación.** La creación de un panel más diverso para la toma de decisiones sobre la contratación, las promociones o las solicitudes es un enfoque que se está aplicando cada vez más para reducir la discriminación contra las mujeres y grupos diversos. Aunque la teoría del cambio de esta estrategia es sólida, no hay pruebas rigurosas de su eficacia. Los estudios no han encontrado que el hecho de tener mujeres en los paneles de contratación tenga efectos (Hospido et al., 2019) o incluso efectos adversos (Deschamps, 2018; Bagues y Esteve-Volart, 2010). Se necesitan más estudios para comprender plenamente si los paneles diversos ejercen efectos positivos en determinadas condiciones o si este enfoque bienintencionado genera sistemáticamente consecuencias no deseadas. Otros estudios han constatado que el aumento de la diversidad en las redes sociales es eficaz para cambiar las normas sociales. Un estudio reciente demostró que la presencia de soldados afroamericanos en el Reino Unido durante la Segunda Guerra Mundial redujo los prejuicios contra la población afrodescendiente entre los británicos ([Schindler y Westcott 2021](#)). Otra investigación concluye que vivir con un compañero de habitación universitario de otra raza reduce los estereotipos negativos de los estudiantes universitarios blancos hacia estudiantes negros ([LaFerrara et al. 2022](#)).
- 3.45 **Campañas mediáticas y de información.** La investigación ha demostrado cómo las telenovelas, la televisión y otros medios de comunicación cambian lentamente las percepciones y actitudes de los espectadores (la Ferrara, 2016). Las imágenes de los libros y los materiales académicos conforman las percepciones y expectativas tanto de los profesores como de los alumnos. En los años noventa, Brasil puso en marcha una campaña para sensibilizar a las editoriales y eliminar las imágenes discriminatorias y estigmatizantes de AD de los libros, cambiando el material más explícitamente prejuicioso, pero sin evaluar los efectos de la iniciativa (Banco Mundial, 2018). Muchas campañas sociales pretenden cambiar actitudes. No se han estudiado rigurosamente los efectos de estos programas. Bosch et al. (2021) encuentran efectos positivos del envío de recordatorios sobre las cuotas en la inclusión de las PCD. Se ha comprobado que informar a los profesores sobre sus prejuicios implícitos contra los alumnos inmigrantes es eficaz para cambiar el trato desigual que dan a los alumnos debido a sus características personales (Alesina et al., 2018)⁴⁷.
- 3.46 **Competencia.** La última política de la que se dispone de pruebas se refiere a la promoción de la competencia como medio para erosionar el costoso comportamiento discriminatorio. La razón es que en una industria competitiva en la que las ganancias son bajas, los empleadores que maximizan las ganancias tienen un alcance limitado para discriminar a los trabajadores, mientras que en las industrias más monopólicas los empleadores tienen latitud para discriminar sobre la base de las características personales (Becker, 1957). Ederington y Sandford (2016) encuentran que la desregulación del mercado redujo la discriminación,

⁴⁷ Un conjunto de estudios de control aleatorizados del GBID explora este mecanismo de retroalimentación sobre el sesgo de los proveedores en diferentes ámbitos en ALC: sesgo racial de los asesores de empleo, sesgo de los profesores contra los inmigrantes, sesgo de género en el acceso al crédito.

siendo las reducciones mayores en las industrias más concentradas. Sin embargo, también constatan que la estructura de costos de la empresa, en particular los altos costos de entrada, puede ser tan importante como el poder de mercado para la supervivencia de las empresas que discriminan. El efecto de la apertura de los mercados sobre las brechas salariales por motivos raciales en Brasil fue analizado por Hirata y Soares (2020), quienes descubrieron que las ubicaciones geográficas expuestas a mayores aumentos de la competencia extranjera también experimentaron mayores reducciones de las brechas salariales por motivos raciales. Estos resultados en ALC complementan los estudios mundiales que muestran que el aumento de la competencia reduce la brecha salarial por motivos raciales y de género (Heywood y Peoples, 2006).

C. Políticas que refuerzan la capacidad institucional para promover la igualdad de género y la diversidad

3.47 El tercer tipo de políticas que los gobiernos pueden aplicar para cerrar las brechas de género y diversidad se centra en el fortalecimiento de la capacidad institucional del Estado para promover la equidad. Tal y como se describe en la sección II, existe una gran escasez de estudios en este ámbito. Se debe llevar a cabo más investigaciones para poder evaluar la capacidad institucional actual de los países de la región en materia de GyD. Lo mismo ocurre con los estudios causales que evalúan las formas efectivas de mejorar la capacidad institucional en los ámbitos de GyD. Esta sección revisa algunas de las mejores prácticas y lecciones aprendidas a partir de estudios descriptivos y transversales de países de la OCDE que son reconocidos internacionalmente por sus esfuerzos para lograr la igualdad de género y la inclusión de la diversidad.

3.48 Lecciones aprendidas de la experiencia de los países de la OCDE en el avance de la igualdad de género. Los países nórdicos –Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia– así como Canadá, son reconocidos como líderes en materia de igualdad de género, ocupando sistemáticamente los primeros puestos en varias métricas de igualdad de género, como la clasificación del Índice Global de la Brecha de Género, que mide la evolución de cuatro dimensiones clave (participación y oportunidades económicas, educación, salud y empoderamiento político)⁴⁸. Los avances logrados por estos países tras décadas de trabajo exigieron tres factores: (i) un fuerte compromiso de los dirigentes; (ii) objetivos claros y estrategias de transversalización; y (iii) inversión en investigación y datos (OCDE, 2018a y 2018b).

3.49 Los avances hacia la igualdad de género se inician y se mantienen con un compromiso decisivo de los dirigentes políticos. El Consejo de Ministros de los países nórdicos decidió en 1974 que cada gobierno nórdico debía designar a una persona que se comunicara con las demás administraciones nórdicas en materia de igualdad de género. Este compromiso a nivel internacional va acompañado de una fuerte voluntad política a nivel nacional que respalda los objetivos específicos de la política de igualdad de género. En el caso de Suecia, estos objetivos son: (i) la división equitativa del poder y la influencia; (ii) la igualdad económica de género; (iii) la igualdad en la educación; (iv) la distribución equitativa

⁴⁸ Durante más de 40 años, los países nórdicos han trabajado colectivamente para promover la igualdad de género. Esto ha dado lugar a economías más fuertes y sociedades más prósperas. Las políticas públicas clave incluyen la provisión de licencias parentales bien pagadas, y guarderías universales, asequibles y de alta calidad.

del trabajo doméstico no remunerado y la prestación de cuidados; (v) la igualdad en la salud; y (vi) la erradicación de la violencia de los hombres contra las mujeres. Canadá ha mostrado un fuerte compromiso del gobierno federal con la igualdad de género al fortalecer el marco de gobernanza de género a través del desarrollo de instituciones, políticas, herramientas y estructuras de responsabilidad para promover la igualdad de género y la transversalización.

- 3.50 **Objetivos políticos claros en materia de igualdad de género y procesos de transversalización para alcanzarlos.** Aunque los objetivos y métodos de los países nórdicos para promover la igualdad de género han evolucionado a lo largo de los años, la incorporación de la perspectiva de género ha sido una estrategia fundamental. En el caso de Suecia, ha sido una política desde 1994. Para poner en práctica esta estrategia fundamental, el gobierno sueco ha encargado a la Agencia Sueca para la Igualdad de Género (dentro del Ministerio de Igualdad de Género) que apoye a los organismos gubernamentales para que integren la perspectiva de género en todas sus operaciones, en todos los niveles y en todas las etapas. Todos los años, cada una de las agencias elabora un plan de acción específico sobre la transversalización de la perspectiva de género e informa de sus resultados. En Suecia, la ministra de igualdad de género es responsable de la coordinación general, el desarrollo y el seguimiento de la transversalización de la perspectiva de género, aunque su aplicación práctica en el día a día la gestionan los titulares de los ministerios. Del mismo modo, la ministra de la mujer y la igualdad de género de Canadá dirige la transversalización presupuestaria con perspectiva de género en todos los procesos de gestión presupuestaria y financiera del gobierno. Por lo tanto, para avanzar en la capacidad institucional detrás de las políticas de GyD es esencial incorporar una perspectiva de GyD con un plan de acción respectivo en cada ministerio, especialmente en aquellos que tienen los presupuestos más grandes dentro del gobierno, ya que pueden afectar cambios significativos a través de sus políticas y actividades. Se reconoce que los factores de economía política afectan a la viabilidad y sostenibilidad de las reformas.
- 3.51 **Los ministerios de género y diversidad pueden desempeñar un papel estratégico en la promoción de políticas que apoyen el cierre de brechas y desigualdades.** Según la OCDE (2018), la eficacia de las instituciones de igualdad de género e inclusión de la diversidad se refuerza cuando se sitúan al más alto nivel posible dentro del Estado, como es el caso de los ministerios designados. En ALC sólo el 44% de los países cuenta con un ministerio en la estructura del Estado dedicado a la promoción de la igualdad de género, y las entidades que lideran la inclusión de grupos diversos suelen adolecer de falta de recursos y jerarquía para impulsar su agenda. Contar con uno o varios ministerios específicos a cargo de la agenda de igualdad de género y desarrollo puede ser una señal clara de voluntad política, relevancia y prioridad para la equidad y la inclusión. La institución está capacitada para coordinar las políticas de manera horizontal (entre ministerios y sectores) y vertical (entre niveles de gobierno), y para liderar el diálogo y la colaboración con el sector privado, el académico y la sociedad civil, a los que se debe sentar a la mesa y dar voz mediante procesos participativos en el proceso de toma de decisiones. Para que los ministerios de género y diversidad sean eficaces, deben contar con recursos adecuados (humanos y financieros), mandatos sólidos y apoyo político.

3.52 **Es fundamental aumentar la disponibilidad de datos de calidad desglosados por género y grupos diversos para avanzar en la equidad de GyD.** En el caso de los países nórdicos, la creación de una cultura de mapeo, seguimiento y análisis de datos ha permitido a las organizaciones locales crear un alto grado de transparencia sobre su estado de igualdad de género. Los institutos nacionales de estadística, los centros de investigación, los ministerios y otras organizaciones se han encargado de producir datos que puedan desglosarse por género y de realizar investigaciones para avanzar en la estrategia de igualdad de género. Para lograr resultados, los países de ALC se beneficiarían de: (i) aumentar la prioridad y la inversión en la producción de datos, lo que implica introducir preguntas sobre GyD en las encuestas, los censos y las bases de datos administrativas, mejorar los protocolos y los mecanismos de recopilación de datos y apoyar con recursos a los institutos nacionales de estadística; (ii) adoptar las mejores prácticas para recopilar este tipo de datos de forma que se puedan realizar comparaciones dentro del país a lo largo del tiempo y comparaciones regionales entre países; y (iii) en el ámbito de las encuestas, revisar los marcos de muestreo e invertir en aumentar el tamaño de las muestras para poder producir cifras estadísticamente representativas sobre grupos de población para los que actualmente no existen datos representativos o emplear encuestas específicas que sobre muestreen a la población objetivo.

D. Brechas de conocimiento

3.53 **La revisión de la literatura que se resume en este documento ha documentado la evidencia sobre seis tipos de políticas para reducir las brechas asociadas a factores estructurales (Desafío 1) y a la desigualdad en el trato (Desafío 2) (Tabla 9).** La revisión también puso de manifiesto las áreas en las que siguen existiendo importantes brechas de conocimiento en ALC. Es importante generar pruebas que cubran estas brechas para mejorar el diseño y la eficacia de los programas y las políticas de GyD. Dada la magnitud de las brechas de conocimiento, esta sección prioriza una brecha de conocimiento para cada grupo demográfico. Todos los grupos comparten la necesidad de comprender mejor la economía política para situar la GyD en la vanguardia de las políticas del sector público y privado.

3.54 **Género. Existe una sólida base empírica para la promoción de la participación en la fuerza laboral, sin embargo, se sabe mucho menos sobre la eficacia de los programas para aumentar los ingresos relativos de las mujeres mediante la promoción de carreras y ocupaciones específicas.** Las mujeres permanecen infrarrepresentadas en las carreras STEM que ofrecen trabajos bien remunerados y oportunidades de crecimiento profesional. Las intervenciones con modelos de conducta contrarios a los estereotipos, tanto para las mujeres como para ADs y PI, han demostrado ser eficaces en los países de altos ingresos, pero faltan pruebas para la región. Es importante entender si los modelos de conducta pueden ser más efectivos para carreras específicas o durante periodos concretos de los ciclos de vida y de acumulación de capital humano. Además de las intervenciones con modelos de conducta, los programas para mejorar las competencias dirigidos a mujeres y diseñados para complementar los estudios académicos, como la formación en STEM, la formación en competencias digitales y los *bootcamps* de programación, tienen sólidas teorías de cambio, pero carecen de pruebas rigurosas de sus efectos.

- 3.55 **Afrodescendientes.** Si bien hay algunas pruebas sobre cómo evitar que se produzca un trato injusto en determinados procesos del empleo y los servicios, existe una profunda brecha de conocimiento respecto a cómo cambiar las actitudes y los comportamientos sesgados. Esto es especialmente importante para reducir el trato injusto para con ADs y PI en la educación, el empleo y los servicios, así como para reducir el trato sesgado de grupos diversos y de las mujeres en el acceso al crédito. Algunos de los enfoques para eliminar los sesgos de las instituciones presentan sólidas teorías de cambio, pero no han sido respaldados como eficaces en las evaluaciones. Esto incluye la formación sobre diversidad en las empresas y la diversidad en los paneles de contratación. Al mismo tiempo, existen muchas herramientas prometedoras que aún no han sido evaluadas en la región, como los instrumentos para eliminar el lenguaje sesgado en los anuncios de empleo (decodificador de raza/género para los anuncios de empleo), los instrumentos para desidentificar los CV y los sistemas de inteligencia artificial con procedimientos de mitigación de sesgos para la evaluación de préstamos, hipotecas u otras solicitudes de gran importancia (Singh et al., 2022)
- 3.56 **Pueblos indígenas.** Otra brecha de conocimiento se refiere a los modelos para proporcionar una salud y educación intercultural eficaz en zonas rurales y urbanas a escala. Aunque hay pruebas prometedoras sobre el potencial de la educación intercultural para mejorar los resultados de aprendizaje de los niños indígenas, se necesitan más pruebas, especialmente en el sector de la salud. Además, es necesario investigar más para determinar cómo ampliar las iniciativas de calidad, incluidas las que refuerzan la toma de decisiones colectiva.
- 3.57 **Personas con discapacidad.** Para las PCD, la prioridad entre las enormes brechas de conocimiento es documentar los beneficios de la inversión en el diseño universal y los servicios inclusivos. Cubrir esta brecha es fundamental para poder demostrar a los responsables políticos la conveniencia de la inclusión.
- 3.58 **LGBTQ+.** Una enorme brecha de conocimiento, en términos de datos representativos, corresponde a la población LGBTQ+. A diferencia de los otros grupos demográficos contemplados en este SFD, la región no recoge información sobre OSIG de manera sistemática a partir de censos, encuestas de hogares o datos administrativos y, por lo tanto, no se pueden generar muestras representativas para describir las condiciones socioeconómicas de la población LGBTQ+. Al diseñar políticas basadas en información recabada de muestras de conveniencia se corre el riesgo de que sólo algunas opiniones estén representadas en los datos. Es necesario mejorar las técnicas de recopilación de información sensible para poder reunir muestras representativas, que no se vean afectadas por el posible estigma de identificarse como homosexual, no binario o transgénero.

IV. LECCIONES APRENDIDAS DE LA EXPERIENCIA DEL GRUPO BID EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

- 4.1. **El GBID apoya las políticas de GyD en la región a través de sus operaciones, asistencia técnica y mediante la generación de datos y evidencia.** Esta sección resume las principales lecciones aprendidas de este trabajo, agrupadas según las características de proceso, operativas y estratégicas⁴⁹.
- A. Lecciones sobre procesos**
- 4.2. **Como se detalla en el informe del GDAP 2022-2025, el firme compromiso de la dirección del GBID ha sido un factor primordial para avanzar en la transversalización de la GyD en todos los sectores y operaciones.** Este compromiso ha sido reforzado por la dirección a través de (i) solicitudes más sistemáticas para una incorporación de calidad de las operaciones en todos los niveles; (ii) la inclusión continua de objetivos relacionados con la GyD en el sistema de rendimiento anual de los empleados; y (iii) recursos humanos y financieros.
- 4.3 Según una encuesta realizada a los empleados del BID por una empresa externa, la **priorización del gobierno** se destacó como **el factor más importante que permite la incorporación**. La mitad del personal y los consultores del Banco consideraron que era fundamental para la incorporación de la diversidad y el 63% para la incorporación de la perspectiva de género. Algunos de los encuestados (el 31% en el caso del género y el 19% en el de la diversidad) destacaron el escaso interés de los gobiernos como un obstáculo para la incorporación.
- 4.4 **El apoyo técnico directo del personal y los consultores de GyD**, de SCL/GDI y de otras divisiones sectoriales y oficinas nacionales fue otro de los factores facilitadores que los empleados identificaron como una contribución a la incorporación del GyD. A principios de año, la Vicepresidencia de las divisiones de Sectores y Conocimiento realiza un examen previo de todo el inventario de oportunidades de inversión para determinar las oportunidades de incorporación y las prioridades para el apoyo técnico. A cada división sectorial y a cada oficina nacional se le ha asignado un empleado de SCL/GDI como punto focal de GyD para proporcionar apoyo y coordinar las necesidades y oportunidades. Además, la participación activa de la GDI en los equipos de los proyectos también ha contribuido a la creación de capacidades y a la corresponsabilidad en la alineación de los resultados en los distintos sectores.
- 4.5 **Un proceso sistemático de validación de la alineación estratégica en materia de GyD** garantiza que el GBID mida las acciones significativas para abordar el GyD, y no las actividades meramente superficiales. En comparación con otros bancos multilaterales de desarrollo, los criterios de alineación estratégica del GBID son más exigentes en materia de diversidad y se encuentran entre los más exigentes en materia de género (GN-3083-2). El protocolo de este proceso se

⁴⁹ Las lecciones resumidas se han extraído de los informes del Plan de Acción de Género 2020-2021 y del Plan de Acción de Diversidad 2019-2021, del GDAP 2022-2025, de las aportaciones del personal del GBID, de las publicaciones del GBID, de los Informes de Finalización de Proyectos y de los Informes de Seguimiento de Proyectos.

fortaleció en 2020, con el ejercicio de validación realizado por SCL/GDI en colaboración con el Departamento de Estrategia y Efectividad en el Desarrollo⁵⁰.

- 4.6 **La experiencia del GBID en la ejecución de la incorporación de la perspectiva de género y diversidad no ha coincidido con el éxito de la incorporación de éstas en el diseño de las operaciones.** Un análisis de los resultados relacionados con la diversidad (RRD) y los resultados relacionados con el género (RRG) en los 55 Informes de Finalización de Proyecto (IFP) presentados en 2021 sugiere que se necesita más asistencia técnica centrada en las actividades de GyD durante la ejecución de los proyectos. La capacidad de las contrapartes para recopilar datos con el fin de supervisar los RRG y RRD también se destacó como una barrera clave (el 59% de los empleados encuestados informó de que esta era la principal barrera para la diversidad y el 55% para el género).
- 4.7 Aunque los préstamos de inversión directa (ID)⁵¹ son escasos, **el GBID se distingue de otras instituciones internacionales por su cartera emergente de operaciones de ID en GyD.** La experiencia del GBID con la ID multisectorial para la igualdad de género, la inclusión de la discapacidad y la reducción de la VSBG representa el fuerte compromiso de las contrapartes para articular los servicios a través de múltiples agencias y sectores. Al mismo tiempo, suele haber mecanismos débiles o inexistentes para promover el alto nivel de coordinación de este tipo de inversiones. Los recursos flexibles de cooperación técnica regional han jugado un papel importante para apoyar las operaciones de préstamo antes y durante su diseño y ejecución.
- 4.8 **El éxito de la incorporación y la ID en todo el espectro del GyD refleja la capacidad de equipar a los especialistas del sector y del país con herramientas técnicas.** Los cursos de formación del Banco y los informes de política sectorial son elementos clave para la movilización de la incorporación. Los diferentes niveles de interés de los gobiernos en relación con los grupos diversos han dado lugar a un patrón desigual de transversalización, con proyectos centrados en la inclusión de la discapacidad que representan la mitad de los proyectos relacionados con la diversidad. En el sector privado, el financiamiento mixto, un instrumento que proporciona préstamos en condiciones favorables a proyectos en los que los riesgos reales o percibidos son demasiado altos para el financiamiento comercial, ha sido un instrumento útil para añadir indicadores de GyD a los proyectos⁵².

B. Lecciones operativas

- 4.9 **Aumentar y mantener la prioridad de los objetivos de GyD y conseguir más recursos para las políticas de GyD requiere el diálogo y la colaboración de diversos actores y partes interesadas.** Una plataforma que ha facilitado esta colaboración son las Iniciativas de Paridad de Género (IPG). Las IPG convocan a

⁵⁰ Los demás BMD no tienen un proceso formal de alineación de la diversidad. El requisito del GBID de contar con un indicador relacionado con los diagnósticos y las acciones de GyD hace que nuestro proceso de alineación estratégica sea más riguroso en materia de género que el de muchos otros BMD. Una [Nota de Orientación Técnica](#) sobre el Marco de Resultados Corporativos especifica el proceso de alineación.

⁵¹ Las operaciones de ID son aquellas cuyo objetivo principal, ya sea del proyecto en general o de un componente específico, es promover la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, el desarrollo con identidad para los PI o AD, o cerrar las brechas para grupos diversos (PI, AD, PWD, LGBTQ+). Este enfoque complementa la incorporación.

⁵² BID Invest utiliza el financiamiento mixto con clientes corporativos para promover la inclusión de GyD, así como el acceso al crédito y a los mercados para las PYME dirigidas por mujeres.

líderes de los sectores público y privado, quienes elaboran planes de acción de tres años con medidas concretas para promover el empleo de las mujeres, la igualdad salarial y su promoción a puestos de liderazgo. En Panamá y Argentina, la plataforma IPG desempeñó un papel clave en la coordinación de la demanda de operaciones de préstamos basados en políticas (PBP) de ID de género⁵³. Las empresas e instituciones que se adhieren al IPG se benefician de un conjunto de herramientas para evaluar y mejorar sus resultados en materia de igualdad de género.

- 4.10 **Las lecciones de las operaciones del Banco orientadas a los servicios de prevención de la VSBG y a la prestación de apoyo a las supervivientes sugieren que es preciso seguir perfeccionando el diseño de modelos basados en pruebas, ampliables y rentables en la región, que puedan mantenerse en el tiempo.** Modelos como el de Ciudad Mujer, apoyado por el Banco, no han abordado todos estos desafíos y se siguen revisando y mejorando. Los elementos exitosos de este modelo incluyen: (i) el establecimiento de un organismo principal con un comité interinstitucional; (ii) equipos interdisciplinarios; (iii) sistemas de gestión de casos e información centrados en el usuario; y (iv) que los servicios sanitarios sean el punto de entrada de los usuarios para reducir el estigma. Conforme siguen evolucionando estos modelos, las áreas de mejora incluyen una mayor coordinación con los sistemas de protección social y los sistemas de justicia de los países (fiscalía y tribunales). La ampliación de los servicios aún constituye un desafío, al igual que la sostenibilidad de la ejecución de los proyectos cuando se sustituye a los responsables de las instituciones homólogas o el modelo se asocia a una administración en particular, exponiendo el modelo al riesgo de las transiciones políticas. Además, los servicios contra la VSBG deben reconocer la diversidad de los supervivientes y sus diferentes necesidades. Una operación de ID aprobada en 2021 en Uruguay, a través de la cual el Banco apoyará la ampliación y mejora de los servicios de VSBG, será una oportunidad para aprender a diseñar e implementar dichas respuestas diferenciadas, con un enfoque en grupos diversos de mujeres: migrantes, sobrevivientes de la trata de personas, PCD, AD y LBT.
- 4.11 **En el ámbito de los servicios para supervivientes de la VSBG, el Banco ha apoyado el desarrollo de plataformas digitales, que han proliferado en el contexto de la pandemia como solución para garantizar la continuidad del servicio de apoyo psicológico, social y jurídico.** Hay que documentar la facilidad de uso y la accesibilidad de estas tecnologías para diferentes grupos de mujeres (ancianas, discapacitadas, rurales). Además, es necesario evaluar la calidad y la eficacia de los servicios prestados a través de estas plataformas. Los fracasos encontrados en la puesta en marcha de plataformas específicas señalan la importancia de documentar sistemáticamente los desafíos de la implementación y relacionarlos con la adecuación de la tecnología y el apoyo de los recursos humanos. Si las dificultades de implementación se abordan sistemáticamente y las plataformas digitales demuestran ser un medio eficaz para prestar servicios de calidad, podrían ser un medio prometedor para ampliar estos servicios.

⁵³ Las dos PBP de Panamá apoyaron la promulgación de legislación relacionada con la representación mínima de las mujeres en las Juntas Directivas y la presentación de informes sobre la brecha salarial de género. La investigación de IPG sobre el costo y los beneficios de ampliar la licencia de paternidad contribuyó a que el gobierno colombiano ampliara la licencia de paternidad a 2 semanas.

- 4.12 **En el ámbito del apoyo a las PYME propiedad de mujeres, las operaciones realizadas en el marco de los programas WeforLAC y We3A del GBID han demostrado las sinergias que se pueden lograr cuando las tres ventanas del GBID articulan sus esfuerzos hacia un objetivo común.** Los programas pretenden reducir las limitaciones a las que se enfrentan las PYME propiedad de mujeres: acceso a la financiación, a los mercados y a las capacidades empresariales. En ALC, el mayor foco de atención de estos programas ha sido Honduras, ya que están financiados por We-Fi, que se dirige a los países de la AIF. La [revisión intermedia](#) del programa We-Fi señaló que los plazos de ejecución de los proyectos se tenían que ampliar, y que se reconocieran las complejidades de los contextos en los que operaban estos proyectos. Más allá de We-Fi, el GBID se esfuerza por reducir las brechas de financiación para las empresas propiedad de mujeres en la región, con operaciones que establecen objetivos para aumentar la proporción de financiación dirigida a las PYME propiedad de mujeres. Algunas lecciones comunes han surgido de este trabajo: (i) la falta de datos desglosados por género para las micro y pequeñas empresas obstaculiza la capacidad de los intermediarios financieros para diseñar y orientar productos para las PYME propiedad de mujeres; y (ii) el fortalecimiento de la capacidad de los intermediarios financieros para ofrecer productos y servicios financieros y no financieros diferenciados por género es fundamental para aumentar la financiación a las PYME propiedad de mujeres.
- 4.13 **Aunque la inclusión de la discapacidad sigue siendo un área de trabajo operativo relativamente nueva para el GBID, se ha generado una importante cartera operativa, de asistencia técnica y de conocimientos al respecto.** Desde 2019, el BID ha aprobado 47 préstamos que incorporan la inclusión de la discapacidad. El BID Lab y el BID Invest han sido socios clave para involucrar al sector privado en la búsqueda de la inclusión. Movilizar el interés por la inclusión de la discapacidad ha resultado relativamente fácil; sin embargo, los enfoques segregadores y paternalistas no se han erradicado por completo en las propuestas de intervención. La ejecución del proyecto se ha visto afectada por la alta movilidad de los campeones en las instituciones homólogas, así como por la escasa capacidad institucional de los organismos que coordinan las políticas para las PCD. De cara al futuro, los esquemas de implementación que no depositen todas las responsabilidades de ejecución en estas agencias (como los proyectos integrados o la inversión directa a través de ministerios más fuertes) pueden facilitar la implementación. Independientemente del organismo ejecutor, el compromiso con la sociedad civil a lo largo del diseño y la ejecución de los proyectos es fundamental tanto para cumplir el lema de "Nada sobre nosotros sin nosotros" y para evitar generar falsas expectativas.
- 4.14 **Las operaciones que incorporan la propiedad intelectual han sido un terreno fértil para la colaboración y la innovación.** Las principales lecciones aprendidas a través de un programa de varios años en Panamá incluyen: (i) la participación efectiva con los PI requiere conocer los fundamentos de cada cultura, geografía, lengua, órganos de gobierno y estructuras organizativas; (ii) diseñar e implementar servicios, infraestructuras y políticas que respondan efectivamente a la cultura, las necesidades, las realidades y el potencial de las comunidades y territorios indígenas locales, los mecanismos y metodologías participativas son clave; y (iii) aunque a menudo limitados, los territorios indígenas tienen cada vez más acceso a las tecnologías y las telecomunicaciones. Por ello, los foros y colaboraciones digitales están creciendo. Para aprovechar estos espacios con los

PI, es necesario asegurar entradas como el crédito para los servicios de Internet, y la formación en habilidades básicas, entre otros.

- 4.15 **Las operaciones del GBID que incorporan las necesidades de AD han crecido a un ritmo más lento que el de otros grupos diversos y se necesitan más esfuerzos para acelerar el crecimiento de esta cartera.** Hemos aprendido que dotar a los especialistas de conjuntos de herramientas y formación puede generar la incorporación. Es necesario centrar estos esfuerzos en los especialistas que trabajan con los países con mayores porcentajes de AD.

C. Lecciones estratégicas

- 4.16 **El GBID no puede abordar las enormes brechas de conocimiento por sí solo.** Hemos aprendido que las iniciativas estratégicas como el [GDLab](#)⁵⁴ y la Red de Investigación de América Latina y el Caribe son esenciales para movilizar a los mejores investigadores de la región a fin de explorar políticas públicas basadas en la evidencia. El GDLab y la Red de Investigación de ALC apoyan siete proyectos de investigación para caracterizar las necesidades de la población LGBTQ+ en diferentes países de la región. Dada la escasez de datos sobre este grupo tan diverso, iniciativas como ésta permitirán al Banco empezar a desarrollar una serie de proyectos que aborden las necesidades de las personas LGBTQ+.
- 4.17 **Los cambios grandes y sistémicos** afectan el tejido demográfico, social, medioambiental y económico de la región y pueden promover u obstaculizar la equidad de género y de la diversidad en las próximas décadas. Es clave identificar las áreas de oportunidad que puedan surgir de estos importantes cambios para diseñar respuestas políticas e incentivos adecuados.
- 4.18 **Preparación.** La duración y el alcance de la pandemia de COVID-19 han sido, en muchos sentidos, extraordinarios para la región. Las conmociones agregadas anteriores, como las crisis de los precios de los alimentos o las crisis económicas mundiales, nos han enseñado que los impactos no son homogéneos entre los géneros y los grupos diversos. Las PCD tienen más probabilidades de quedarse atrás en las catástrofes naturales debido a la falta de planificación adecuada, así como a la inaccesibilidad del transporte y los servicios. De cara al futuro, una de las lecciones estratégicas aprendidas de la pandemia es la necesidad de reforzar la preparación, como los Planes Nacionales de Emergencia inclusivos de la discapacidad, lo que es aún más urgente con el cambio climático. También se necesitan sistemas nacionales más sólidos para prevenir y proteger a las víctimas de la VSBG, para que estén mejor preparadas para hacer frente a perturbaciones como la pandemia, que provocó un aumento de la prevalencia.
- 4.19 **Envejecimiento y dependencia de la población.** A medida que la región diseña servicios y programas para personas con dependencia de cuidados, es fundamental abordar los aspectos de GyD tanto de las personas que necesitan cuidados como de los cuidadores. Las mujeres no sólo constituyen un mayor número de personas dependientes de los cuidados, sino que las mujeres, los AD y los PI también proporcionan la mayor parte de los cuidados, como proveedores familiares no remunerados o trabajadores mal remunerados. Reconocer el valor del trabajo de cuidado es fundamental para empoderar a las mujeres y reducir la brecha de género en el cuidado no remunerado y remunerado. Desde una

⁵⁴ El GDLab es una iniciativa del GBID cuyo objetivo es promover la generación de conocimiento para apoyar políticas basadas en la evidencia que aborden los desafíos de las mujeres y de los grupos diversos en ALC.

perspectiva estratégica, a través de las diferentes iniciativas que apoya el Banco, ha aprendido que las cuestiones relacionadas con la prestación de cuidados deben abordarse con una perspectiva sistémica que tenga en cuenta las necesidades tanto de la persona que recibe como de la que presta los cuidados, y centrándose en aspectos como la gobernanza institucional, la financiación, la calidad y las normas, los derechos, el seguimiento y la evaluación, y los recursos humanos (Aranco et al., 2022).

- 4.20 **Cambio climático.** Como el GBID promueve economías con resiliencia climática y bajas emisiones de gases de efecto invernadero y la reducción de las vulnerabilidades al cambio climático, una lección estratégica aprendida es que actualmente no existen instrumentos para implementar esta transición con una perspectiva de GyD. En concreto, es necesario desarrollar programas de capacitación basados en la evidencia que faciliten la entrada de las mujeres y de los grupos diversos en los empleos verdes, donde tradicionalmente están infrarrepresentados, y programas de administración que recompensen la experiencia de los PI y de las comunidades AD para proteger la biodiversidad y evitar la deforestación al tiempo que se promueve el desarrollo con identidad.

V. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA EL TRABAJO DEL GRUPO BID EN GÉNERO Y DIVERSIDAD

- 5.1 **Sobre la base de los desafíos presentados en la Sección II, la evidencia de políticas efectivas en la Sección III y las lecciones aprendidas en la Sección IV, este SFD propone tres líneas de acción que se alinean con las cuestiones temáticas prioritarias identificadas en el GDAP 2022-2025.** Se reconoce la interrelación de las acciones. Los instrumentos para implementar estas líneas de acción son el diálogo político, la generación de conocimientos, la asistencia técnica y las operaciones de préstamo, siendo los tres primeros instrumentos también fundamentales para estimular la demanda de programas del GBID⁵⁵. Cabe destacar que el GBID buscará involucrar a los hombres y niños en todas sus líneas de acción, en reconocimiento de su papel clave como agentes de cambio para lograr la paridad de género, e incorporar la visión de desarrollo con identidad de las mujeres indígenas y AD, que enfrentan desafíos específicos debido a la intersección del género y la identidad cultural. Además, es necesaria una estrecha coordinación entre y dentro de las ventanas del GBID, para utilizar un lenguaje coherente, enviar una visión unificada y aprovechar las experiencias anteriores para maximizar las sinergias y los impactos. El BID Lab profundizará su colaboración tanto con el BID como con BID Invest para poner a prueba la eficacia y la viabilidad en el mercado de los modelos de negocio para abordar las brechas de GyD. El BID Lab también se centrará en el uso eficaz de las tecnologías digitales para probar soluciones escalables para futuras operaciones del BID. BID Invest apoyará el financiamiento mixto para promover la inclusión de GyD en el sector privado. Los resultados de estas iniciativas serán evaluados y difundidos.

⁵⁵ Esto incluye la movilización de recursos y socios mediante la coordinación con la Oficina de Alianzas Estratégicas (ORP). Algunos ejemplos importantes son las alianzas con la Agencia Francesa de Desarrollo para prevenir la VSBG y la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia para promover el deporte paralímpico.

A. Línea de Acción 1: Subsanan las brechas derivadas de factores estructurales

1. Políticas Compensatorias

5.2 **Las políticas afirmativas se pueden utilizar para reducir la infrarrepresentación de las mujeres o de grupos diversos en la educación, la contratación y la representación política.** La revisión de la evidencia encontró impactos ampliamente positivos. Dada la preocupación por los posibles efectos adversos sobre los resultados más allá de la representación, como la exacerbación de los estereotipos negativos, el GBID se centrará en la generación de conocimientos sobre sus efectos para garantizar que las políticas que se amplíen tengan impactos positivos que compensen las posibles externalidades negativas.

5.3 **A través de sus operaciones de préstamo, el GBID también apoyará programas de titulación de tierras que permitan a las familias y comunidades invertir en capital físico y humano y contribuir a la mitigación del cambio climático.**

2. Políticas de entorno propicio

5.4 **Las soluciones para conciliar las responsabilidades laborales y de cuidado del hogar de hombres y mujeres facilitan la participación de las mujeres en el mercado laboral.** A través de la concesión de préstamos, la generación de conocimientos y la asistencia técnica, el GBID respaldará soluciones que incluyan servicios de guardería y otros servicios de cuidado de alta calidad y asequibles, así como licencias parentales remuneradas, que puedan evitar que las mujeres abandonen la fuerza laboral luego de ser madres sin desalentar la contratación de mujeres en edad fértil, y que puedan promover la participación de los hombres en las responsabilidades no remuneradas y de cuidado dentro de sus hogares y comunidades.

5.5 **La promoción de infraestructuras y servicios accesibles e inclusivos, incluida la accesibilidad digital y la vivienda, son políticas de entorno propicio que facilitan la autonomía de las PCD.** Los sistemas interoperables pueden evitar que las PCD pierdan el acceso a los servicios cuando pasan de un programa a otro y evitan los exigentes procesos de redocumentación de su situación de discapacidad. El GBID promoverá el "diseño universal", o la accesibilidad e inclusión en el diseño original de los programas e infraestructuras en sus operaciones de préstamo. En esta línea, y teniendo en cuenta las proyecciones demográficas, así como el cambio climático, a través de operaciones de préstamo y asistencia técnica, el GBID apoyará el diseño de Planes Nacionales de Emergencia inclusivos de la discapacidad, programas de cuidado del medio ambiente, y la reducción de la brecha en el acceso a internet para los PI y AD.

3. Programas y Servicios Diferenciados

5.6 **El GBID apoyará programas que hayan sido diseñados para satisfacer las necesidades diferenciadas de las mujeres y de los grupos diversos.** A través de operaciones de préstamo y asistencia técnica, el GBID apoyará el ingreso a sectores y ocupaciones altamente remunerados de niñas, mujeres y grupos diversos. Para ello, fomentará las intervenciones de educación y formación, especialmente las que combinan subvenciones financieras y acceso a los mercados con formación empresarial diseñada para mujeres y microempresarios

diversos. Además, la promoción de programas de educación y formación que tengan en cuenta la discapacidad y la creación de servicios de intermediación en el mercado laboral que tengan en cuenta la discapacidad refuerzan la vía para la inclusión económica de las PWD. Para abordar las lagunas de conocimiento con respecto a la formación en habilidades STEM y digitales, la tutoría y la inserción laboral inclusiva de la discapacidad, el GBID apoyará la evaluación de diferentes modelos para abordar mejor la ampliación y la rentabilidad. Las intervenciones en esta línea de acción promueven colectivamente el empleo en el sector formal, y reducen las brechas por género y diversidad en la informalidad.

- 5.7 **La erradicación de la violencia física, sexual, psicológica y cibernética permite a las mujeres y a otros grupos que se enfrentan a altos índices de VSBG ejercer su vida con autodeterminación.** A través de sus operaciones de préstamo, complementadas con asistencia técnica y, en algunos casos, con la generación de conocimientos, el GBID: (i) incorporará la prevención de la VSBG en las operaciones del Banco en los ámbitos de la seguridad ciudadana, la salud, el transporte público y el desarrollo urbano; (ii) apoyará servicios integrales ampliables y de alta calidad para los supervivientes de la VSBG; (iii) promoverá normativas que protejan a las niñas, las mujeres y las personas LGBTQ+; y (iv) apoyará a los niños y los hombres mediante intervenciones piloteadas y evaluadas en materia de masculinidad que modifiquen el comportamiento a través del cambio de las normas sociales⁵⁶.
- 5.8 **Para mejorar los resultados de los proyectos y promover la voz y la agencia de los PI y AD, el GBID apoyará los servicios interculturales, así como los programas de administración biocultural que protegen los medios de vida y las prácticas tradicionales de los PI y AD a la vez que protegen la biodiversidad.** Estas acciones se respaldarán mediante el diálogo político, la generación de conocimientos, la asistencia técnica y las operaciones de préstamo.

4. Políticas Universales

- 5.9 **A través de sus operaciones de préstamo, el GBID apoyará las políticas universales que tengan un impacto positivo desproporcionado en los resultados de GyD, incluso si estas intervenciones no están dirigidas principalmente a mujeres o grupos diversos.** Las políticas universales, como la educación preescolar de alta calidad, pueden reducir las diferencias raciales en el aprendizaje y los ingresos. Las pensiones no contributivas dirigidas a los hogares de bajos ingresos reducen las brechas de pobreza de género en la vejez. La provisión de espacios públicos seguros beneficia a todos, especialmente a las mujeres y a las personas LGBTQ+. El apoyo a la salud reproductiva permite a las adolescentes y a las mujeres tomar decisiones informadas y autónomas sobre su sexualidad y promueve la capacidad de acción y el bienestar de las mujeres en los ámbitos sanitario y económico. El GBID apoyará programas que amplíen el acceso a métodos anticonceptivos eficaces, reduzcan los embarazos no deseados y los embarazos de adolescentes y niñas, reduzcan el abuso sexual de menores y promuevan la asistencia a la escuela de las madres adolescentes.

⁵⁶ La teoría del cambio de las intervenciones sobre la masculinidad sugiere que mejoran los resultados de los niños y los hombres en las escuelas y que reducen las interacciones agresivas. Esto beneficia también a las mujeres y a las comunidades.

B. Línea de Acción 2: Reducir los sesgos contra las mujeres y los grupos diversos

1. Políticas para prevenir o desalentar el trato desigual

5.10 **Para eliminar la discrecionalidad que pueda utilizarse para ejercer un trato desigual, se apoyarán los procesos de anonimización en los programas de intermediación del mercado laboral, los procesos de contratación y otros programas en los que el sesgo pueda afectar a las evaluaciones.** Esto se apoyará mediante la asistencia técnica y las operaciones del GBID. Además, a través de sus operaciones de asistencia técnica y crediticias, el GBID seguirá aprovechando la IA para evitar los prejuicios contra las mujeres y los grupos diversos, reconociendo que a menudo los prejuicios están integrados en los algoritmos, y diseñará evaluaciones para valorar si enfoques como los descodificadores de género para los anuncios de empleo, los instrumentos para desidentificar los CV y los procedimientos de mitigación de los prejuicios son eficaces y ampliables. A medida que los países amplíen los marcos legales que prohíben la discriminación basada en el género, la raza, la etnia o la OSIG, a través de sus operaciones de asistencia técnica y crediticias, el GBID apoyará la aplicación y el cumplimiento de estas leyes.

2. Políticas para reducir la parcialidad o el impacto de la parcialidad de los proveedores de servicios

5.11 **A través de operaciones de préstamo, el GBID apoyará intervenciones que utilicen modelos de conducta para cambiar las normas sociales e influir positivamente en el rendimiento académico, la elección de especialización y la elección de carrera para niñas, mujeres y grupos diversos.** Del mismo modo, el GBID, a través de la asistencia técnica y las operaciones de préstamo, apoyará campañas de información, medios de comunicación y contra el acoso, que han mostrado resultados prometedores para cambiar las normas sociales y reducir la discriminación por motivos de raza, etnia, género y SOGI. El GBID pilotará y evaluará estos enfoques en operaciones, trabajando con profesores y estudiantes en el sector educativo. El pilotaje y la evaluación de estas iniciativas son necesarios para contribuir a la base de pruebas emergente en relación con los instrumentos políticos que son eficaces para promover la igualdad de oportunidades.

3. Medición del trato desigual

5.12 **Con el fin de mejorar el diseño de las políticas para prevenir o reducir los comportamientos sesgados hacia las mujeres y los grupos diversos, el GBID generará conocimientos sobre los instrumentos políticos para erradicar el trato desigual, en particular en lo que respecta a las PCD y a las personas LGBTQ+ y en los ámbitos en los que hay poca o ninguna evidencia en ALC.** Esto incluye vivienda, crédito y servicios judiciales.

C. Línea de Acción 3: Reforzar la capacidad institucional para diseñar y ejecutar políticas de GyD

5.13 **Apoyar los procesos y recursos de incorporación para que los objetivos de GyD se integren en todos los sectores como prioridades transversales.** Los procesos de incorporación claros dentro de los sectores, así como la coordinación y la articulación entre ellos, son clave para promover una entrega sistémica e integrada de programas sociales que atiendan las características multifactoriales

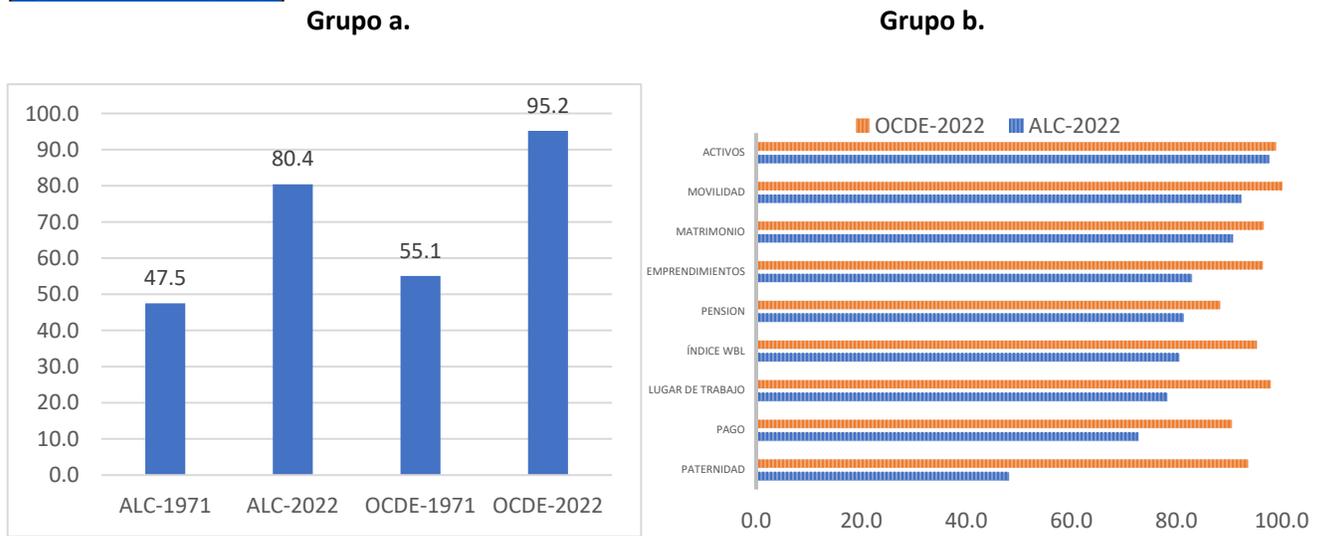
de la desigualdad y la exclusión. El GBID apoyará: (i) la autonomía, los conocimientos técnicos, el capital humano y los recursos de las instituciones de GyD en la región, centrándose en acompañarlas y ayudarlas a diseñar, implementar y evaluar sistemas, programas y políticas que hagan avanzar sus agendas para aumentar la equidad en GyD, y lo hará a través de asistencia técnica, productos de conocimiento y operaciones; y (ii) el fortalecimiento de los procesos de incorporación de GyD, incluida la presupuestación de GyD en los ministerios clave, mediante diálogos sistemáticos con los países, apoyo técnico para establecer sistemas adecuados de coordinación, y la promoción de la asignación eficiente de recursos, el apalancamiento financiero y la movilización de inversiones públicas y privadas en las operaciones.

- 5.14 **Mejora de la disponibilidad y calidad de los datos de GyD.** El avance de la equidad de GyD en la región a través de la elaboración de políticas sólidas requiere de datos frecuentes y fiables sobre las brechas de género y especialmente las de diversidad. Este es el caso en todos los niveles: censos nacionales, encuestas, datos administrativos e indicadores de seguimiento de proyectos. El GBID apoyará el cierre de las brechas en los indicadores y datos sobre GyD mediante el fortalecimiento de los sistemas nacionales de información a través de operaciones de préstamo y de financiamiento como cooperaciones técnicas no reembolsables y, potencialmente, de prestación de servicios remunerados de asesoría y conocimiento. Esto incluye, entre otros: (i) reforzar la recopilación de información sobre GyD en los censos y las encuestas de hogares; (ii) reforzar el desglose de los datos administrativos por género, raza, etnia y condición de discapacidad; (iii) recopilar datos representativos de las personas LGBTQ+ siguiendo las mejores prácticas para la recopilación de datos sensibles; (iv) apoyar la recopilación de datos georreferenciados; y (v) apoyar el trabajo analítico en relación con las mejores prácticas y conocimientos técnicos sobre la recopilación de datos relevantes para GyD.

Annexo I. Figuras y Tablas

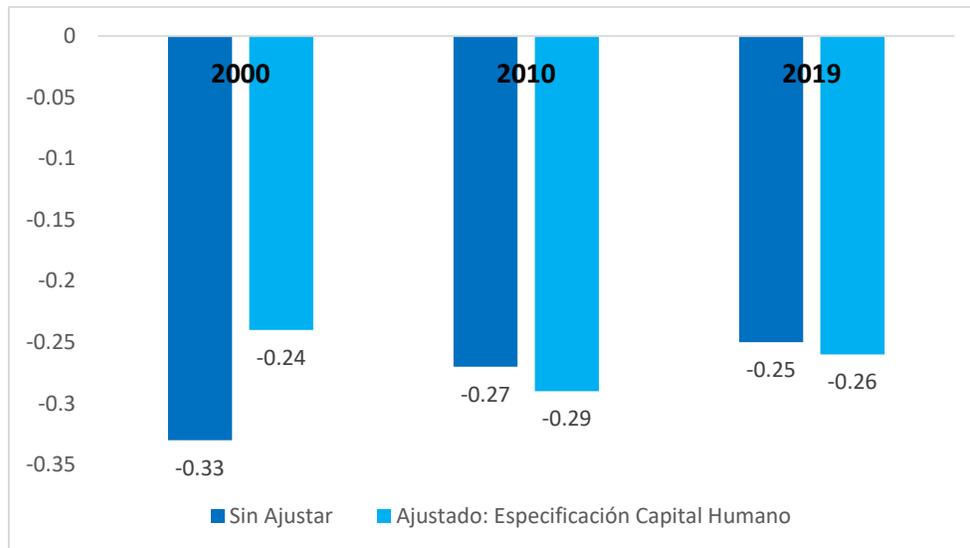
Figura 1. Índice de Leyes y Reglamentos: Mujeres, Empresas y Leyes	1
Figura 2. Evolución de la Brecha de Género en la Participación en la Fuerza Laboral, promedio de ALC, 2000-2019	1
Figura 3. Evolución de la Brecha Salarial de Género, promedio de ALC, 2000-2019.....	2
Figura 4. Evolución de la Tasa de Mortalidad Materna (muertes por cada 100.000 nacidos vivos) 2000-2017.....	2
Figura 5. Evolución de la Tasa de Mortalidad Materna (muertes por 100.000 nacimientos vivos)	3
Figura 6. Evolución de la carga de enfermedad mental en años de vida ajustados por discapacidad (AVAD) (%) (1990 -2019).....	3
Figura 7. Las Brechas de Género en resultados PISA en Ciencias, Lenguaje y Matemáticas	4
Figura 8. Proporción de asientos ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (%)	4
Figura 9. Proporción de asientos ocupados por mujeres en grandes empresas que cotizan en bolsa (%).....	6
Figura 10. Total de muertes por violencia de la pareja íntima, 1990-2020	6
Figura 11. Tasas de mortalidad infantil por raza (por cada 1.000 nacidos vivos).....	7
Figura 12. Tasas de mortalidad materna por raza (muertes por cada 100,000 nacidos vivos), alrededor de 2011	7
Figura 13. Tasa de finalización de la educación secundaria, por raza y etnia	8
Figura 14. Tasa de pobreza por raza y etnia	9
Figura 15. Tasa de empleo en el sector formal, por raza y etnia (población en edad de trabajar)10	10
Figura 16. Empresarios 25-64 (%) por género, raza y etnia	11
Figura 17. Normas de género en América Latina	12
Figura 18. Evolución de la necesidad insatisfecha de planificación familiar (% de mujeres de 15 a 49 años).....	14
Figura 19. Prevalencia de anticonceptivos modernos por país según el tipo de método anticonceptivo que se utiliza (de acción prolongada, de acción corta o permanente) entre las mujeres de 15 a 49 años	15
Figura 20. Métodos anticonceptivos por regiones, mujeres de 15 a 49 años.....	16
Figura 21. Discriminación reportada, Encuesta Latinobarómetro	16
Tabla 1. Proporción de los ingresos laborales de las mujeres sobre los ingresos laborales totales del país (%).....	17
Tabla 2. Indicadores de educación por género, raza y etnia	18
Tabla 3. Indicadores del mercado laboral por género, raza y etnia	22
Tabla 4. Pobreza (US\$5 per cápita) por género, raza y etnia.....	25
Tabla 5. Porcentaje de personas que viven en hogares con acceso a Internet (%) por género, raza y etnia	26
Tabla 6. Indicadores socioeconómicos por estado de discapacidad	27
Tabla 7. Cambios en metodología sobre la pregunta étnico-racial por país y fuente	28
Tabla 8. Abreviaturas para los países de ALC.....	32
Tabla 9. Revisión de la Evidencia	33

Figura 1. Índice de Leyes y Reglamentos: Mujeres, Empresas y Leyes
[Regresar al documento principal]



Fuente: Construido a partir de *Women Business and the Law Data Notes*.
<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/596151551985875100-0050022019/original/WBLDataNotes0306.pdf>

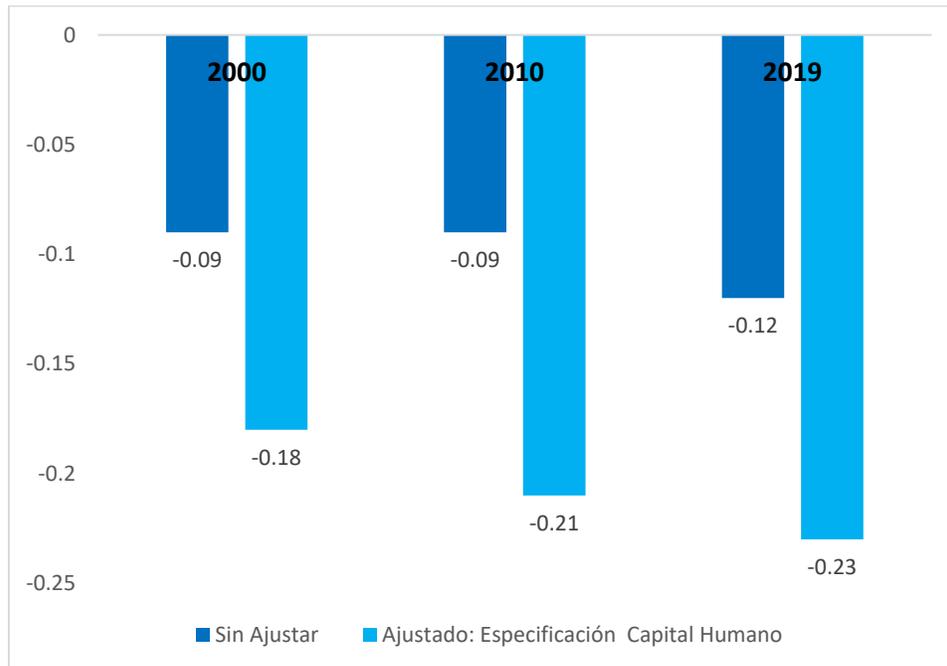
Figura 2. Evolución de la Brecha de Género en la Participación en la Fuerza Laboral, promedio de ALC, 2000-2019
[Regresar al documento principal]



Fuente: Cálculos mediante encuestas de hogares armonizadas. Banco Interamericano de Desarrollo.
Nota: Participación en la fuerza laboral 2000–2019. Promedio de ALC entre 19 países (países de ALC-19 definidos en la Tabla 8). Controles de Capital Humano (Edad, edad al cuadrado, años de escolaridad, Educación terciaria completa).

Figura 3. Evolución de la Brecha Salarial de Género, promedio de ALC, 2000-2019

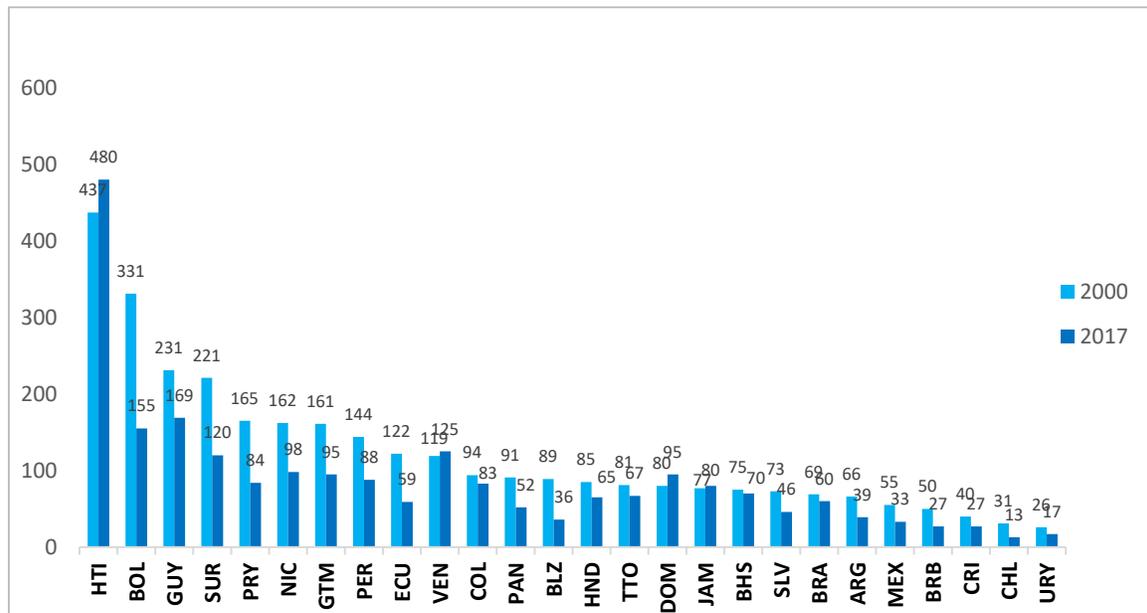
[\[Regresar al documento principal\]](#)



Fuente: Cálculos mediante encuestas de hogares armonizadas. Banco Interamericano de Desarrollo.
Nota: Brecha de género en el salario por hora (PPP, Constante 2011). Promedio de ALC entre 19 países (países de ALC-19 definidos en la Tabla 8). Controles de Capital Humano (Edad, edad cuadrada, años de escolaridad, Educación terciaria completa).

Figura 4. Evolución de la Tasa de Mortalidad Materna (muertes por cada 100.000 nacidos vivos) 2000-2017

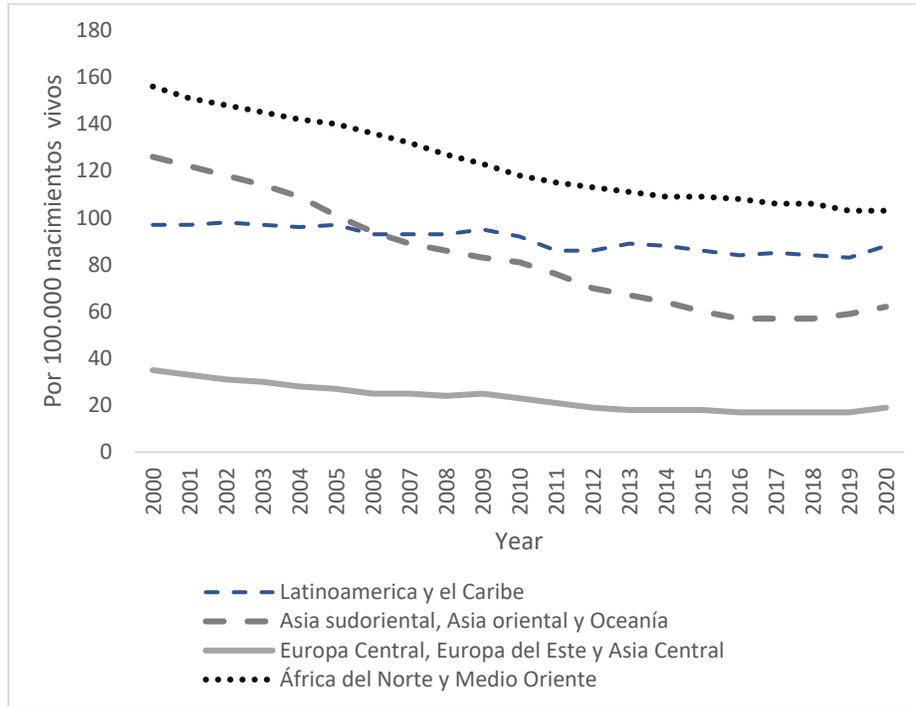
[\[Regresar al documento principal\]](#)



Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS). Observatorio de Salud Global. Herramienta de resultados disponible en: [https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/maternal-mortality-ratio-\(por-100-000-nacidos-vivos\)](https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/maternal-mortality-ratio-(por-100-000-nacidos-vivos))

Figura 5. Evolución de la Tasa de Mortalidad Materna (muertes por 100.000 nacimientos vivos)

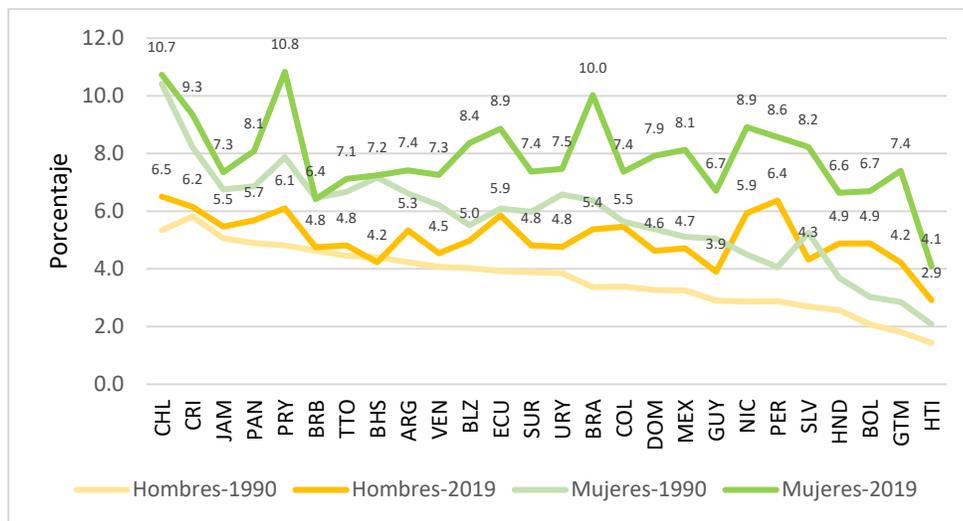
[Regresar al documento principal]



Fuente: BMGF <https://www.gatesfoundation.org/goalkeepers/report/2021-report/progress-indicators/>

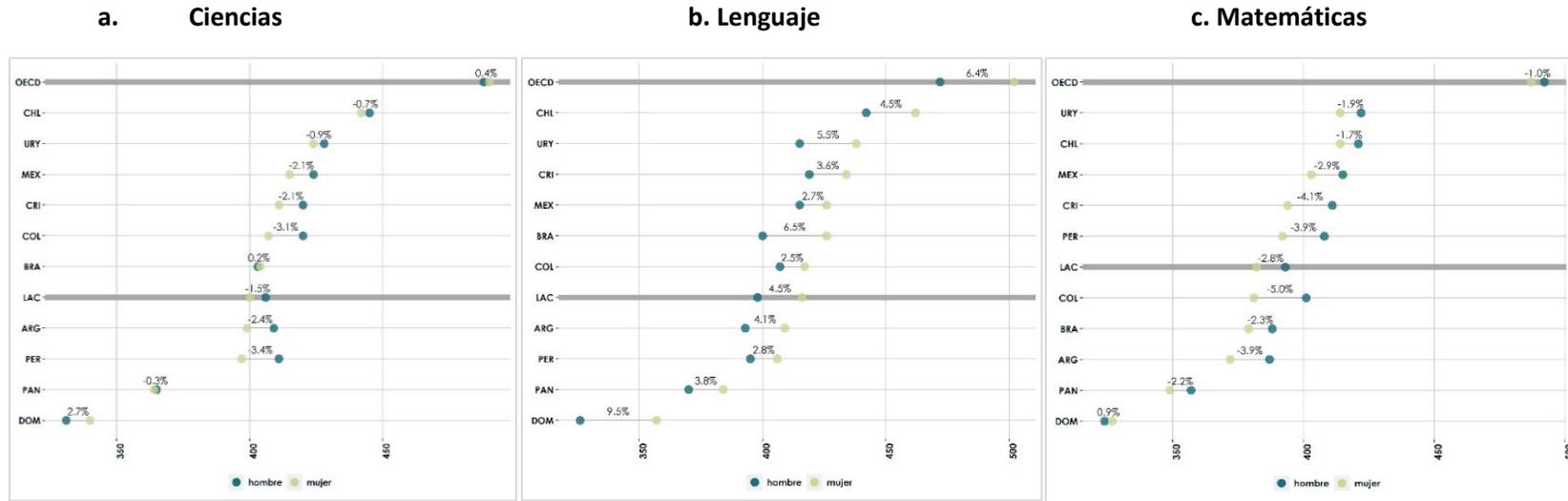
Figura 6. Evolución de la carga de enfermedad mental en años de vida ajustados por discapacidad (AVAD) (%) (1990 -2019)

[Regresar al documento principal]



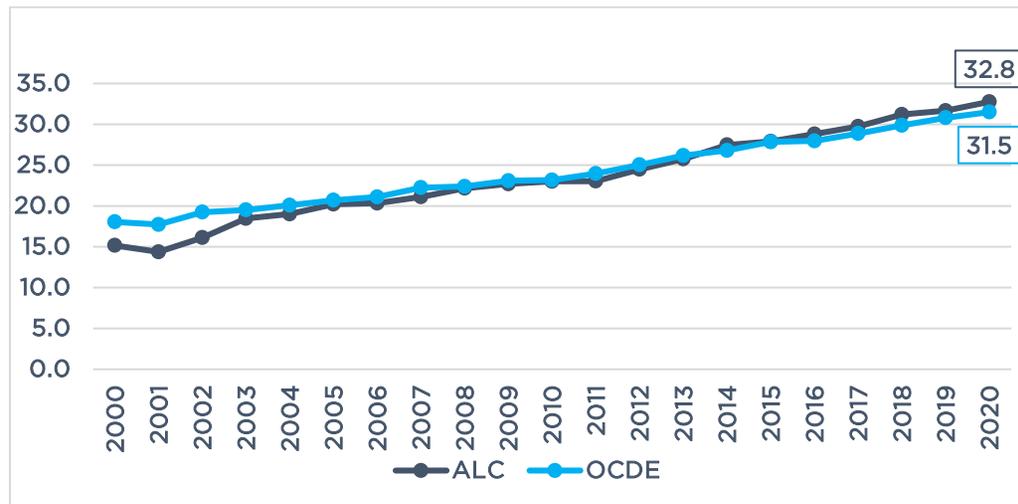
Fuente: Instituto de Métricas y Evaluación de la Salud (IHME). Herramienta de resultados disponible en: <https://ghdx.healthdata.org/gbd-results-tool>

Figura 7. Las Brechas de Género en resultados PISA en Ciencias, Lenguaje y Matemáticas
[\[Regresar al documento principal\]](#)



Fuente: Construido con información de la OCDE

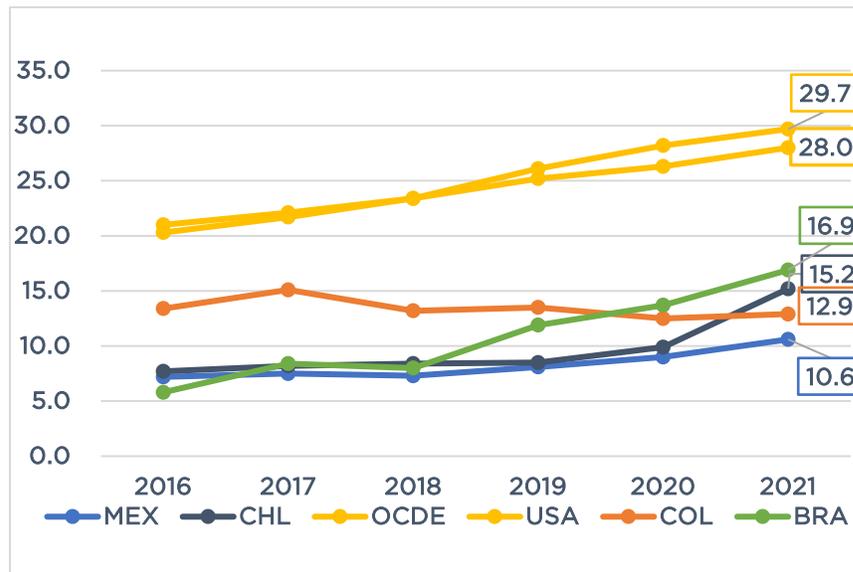
Figura 8. Proporción de asientos ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (%)
[\[Regresar al documento principal\]](#)



Fuente: Construido a partir de la Base de Datos: Estadísticas de Género.

Figura 9. Proporción de asientos ocupados por mujeres en grandes empresas que cotizan en bolsa (%)

[Regresar al documento principal]

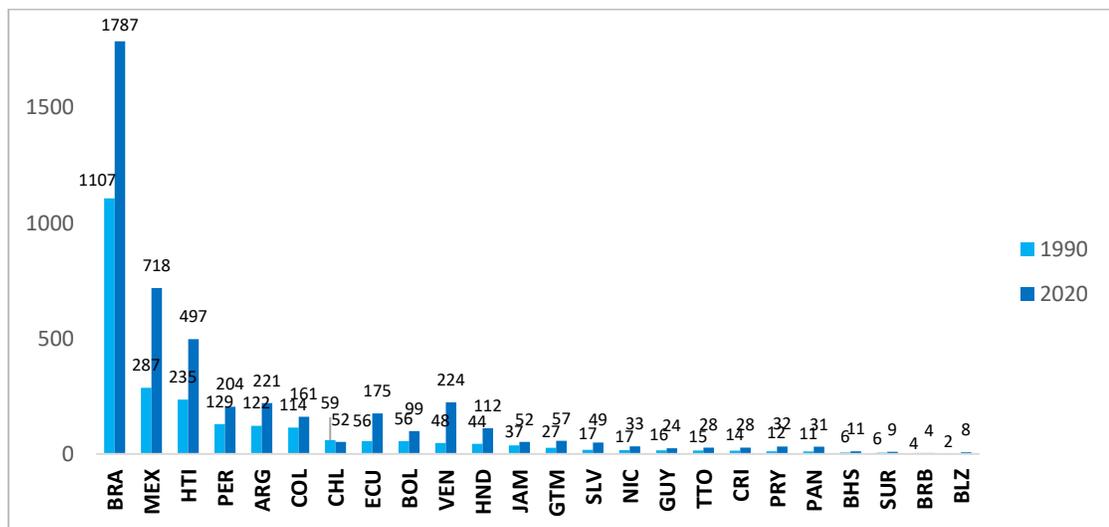


Fuente: Construido a partir de datos extraídos de OECD.Stat.

<https://equileap.com/wp-content/uploads/2020/01/MSICs-Women-on-Boards-2019-Progress-Report.pdf>

Figura 10. Total de muertes por violencia de la pareja íntima, 1990-2020

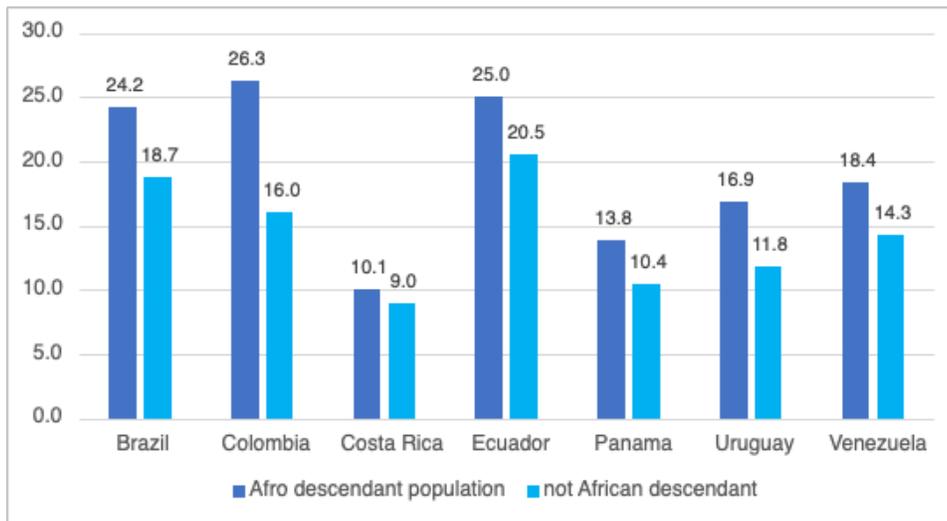
[Regresar al documento principal]



Fuente: Instituto de Métricas y Evaluación de la Salud (IHME). Herramienta de resultados disponible en: <https://ghdx.healthdata.org/gbd-results-tool>.

Figura 11. Tasas de mortalidad infantil por raza (por cada 1.000 nacidos vivos)

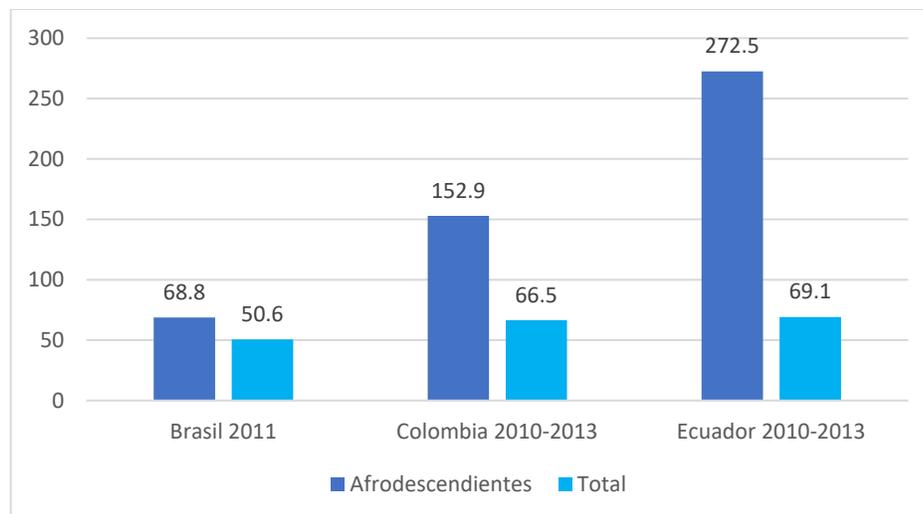
[\[Regresar al documento principal\]](#)



Fuente: CEPAL (2017) a partir de la ronda censal de 2010.

Figura 12. Tasas de mortalidad materna por raza (muertes por cada 100,000 nacidos vivos), alrededor de 2011

[\[Regresar al documento principal\]](#)

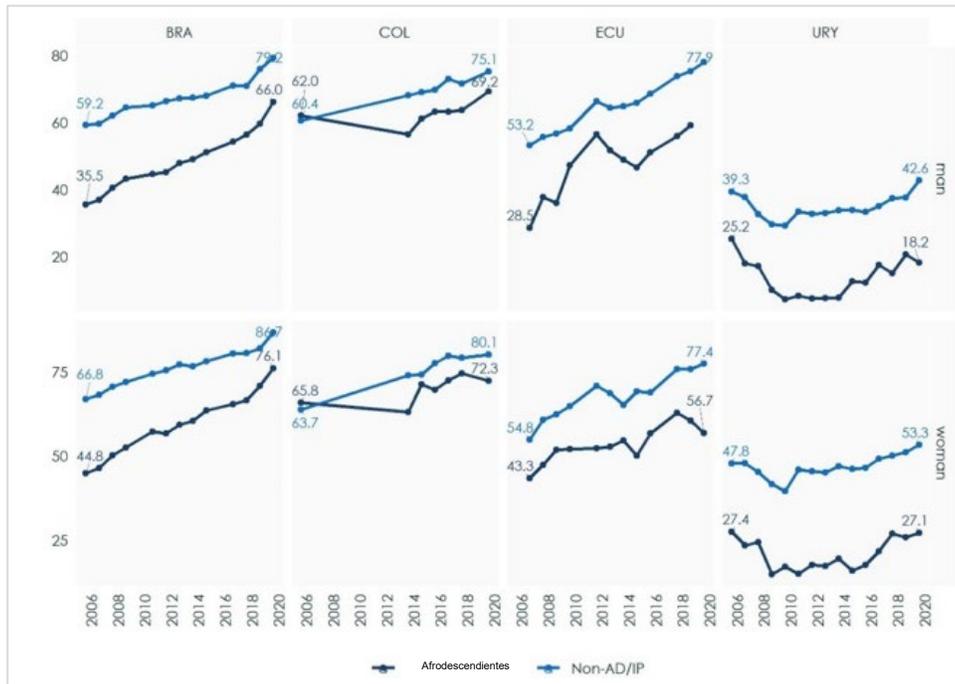


Fuente: CEPAL (2017).

Figura 13. Tasa de finalización de la educación secundaria, por raza y etnia

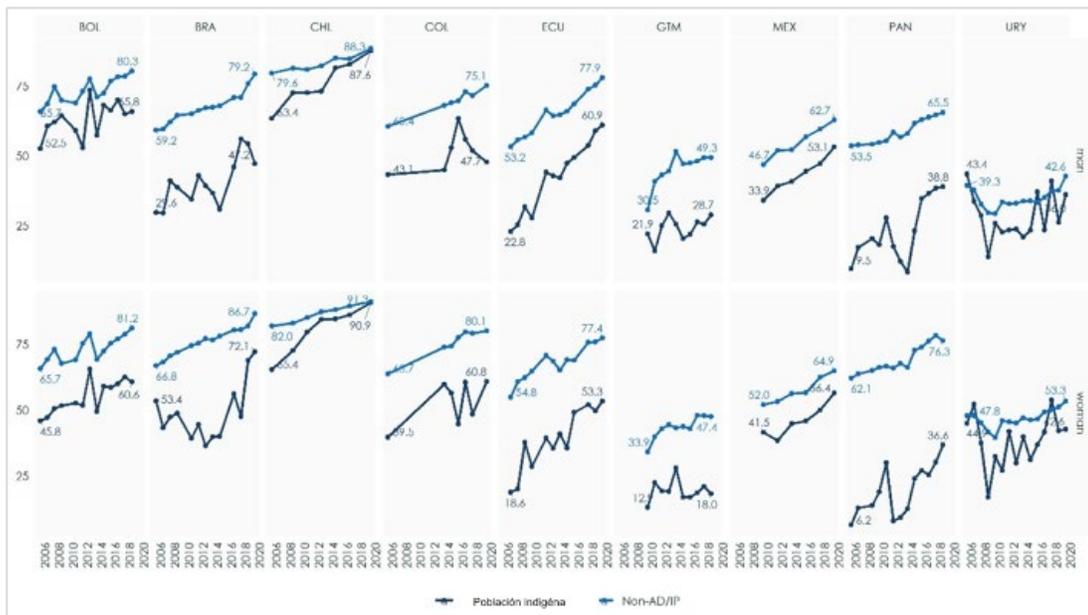
Panel a. Raza

[\[Regresar al ¶2.19\]](#)



Panel B. Etnicidad

[\[Regresar al ¶2.22\]](#)

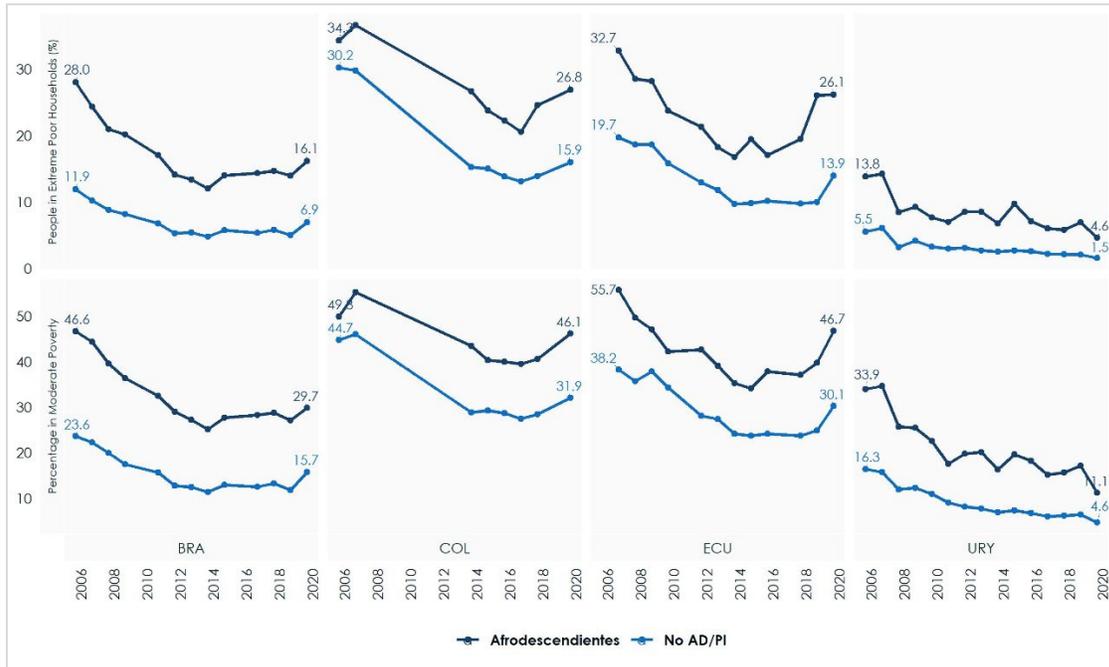


Fuente: Cálculos basados en: Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Encuestas armonizadas de hogares (ver [Tabla 7](#) por más detalles sobre la armonización). Tasa de finalización de la enseñanza secundaria en individuos de 20 a 25 años.

Figura 14. Tasa de pobreza por raza y etnia

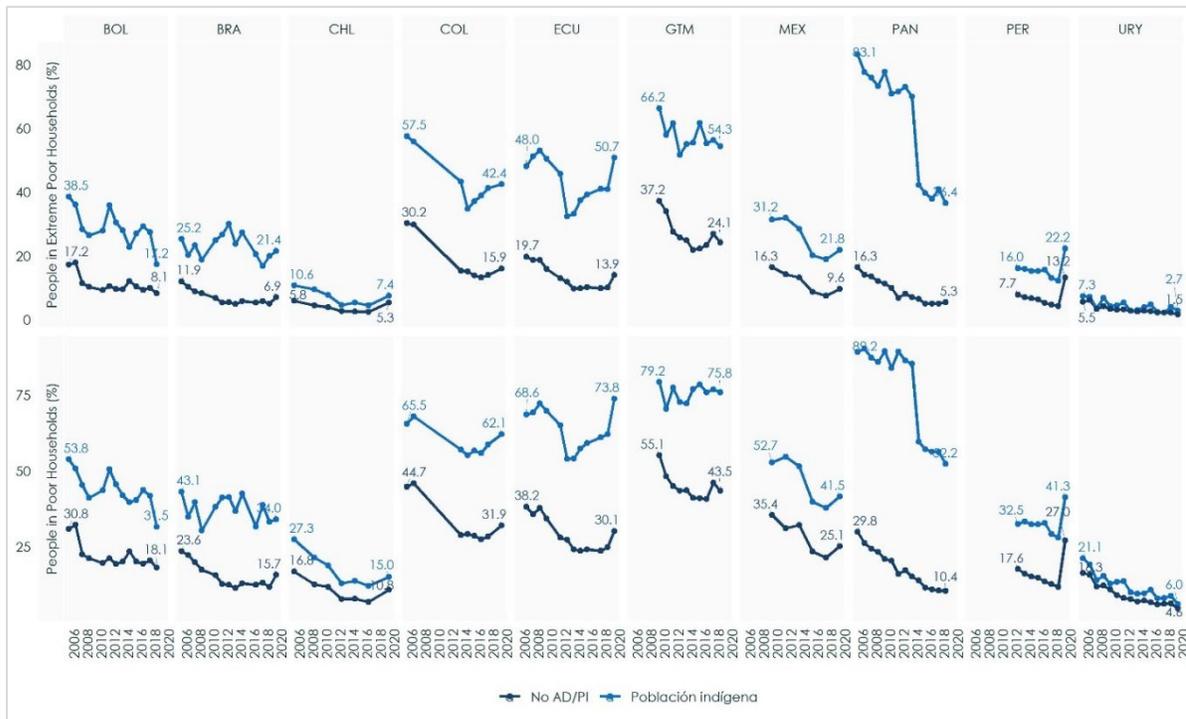
Panel a. Raza

[\[Regresar al documento principal\]](#)



Panel b. Etnicidad

[\[Regresar al documento principal\]](#)



Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

Nota: La pobreza se define como el porcentaje de la población cuyos ingresos son inferiores a \$ 5.0 per cápita al día (\$ PPA). La pobreza extrema se define como el porcentaje de la población cuyos ingresos son inferiores a \$ 3.1 per cápita por día (\$ PPA).

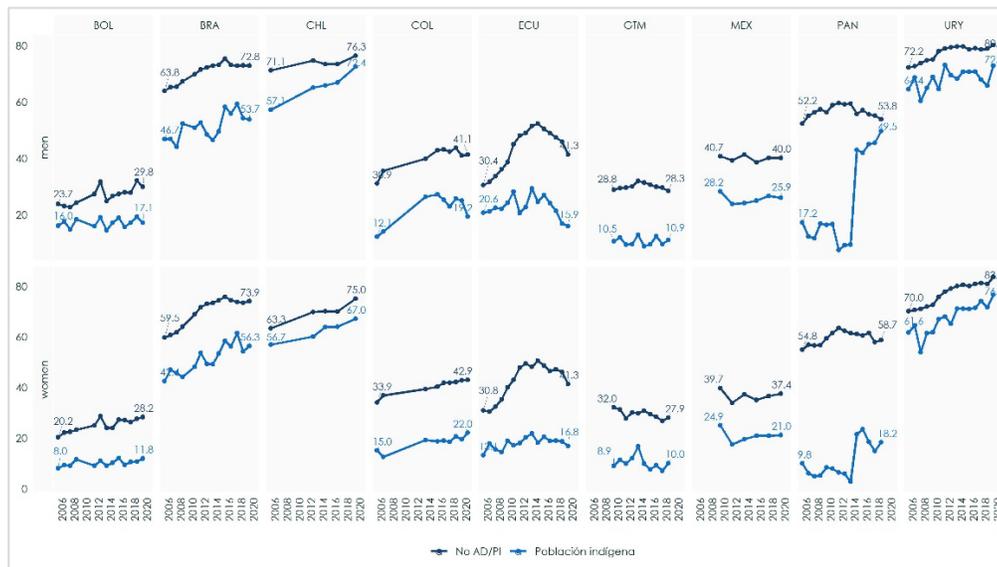
Figura 15. Tasa de empleo en el sector formal, por raza y etnia (población en edad de trabajar)

[\[Regresar al documento principal\]](#)

Panel a. Raza



Panel b. Etnicidad



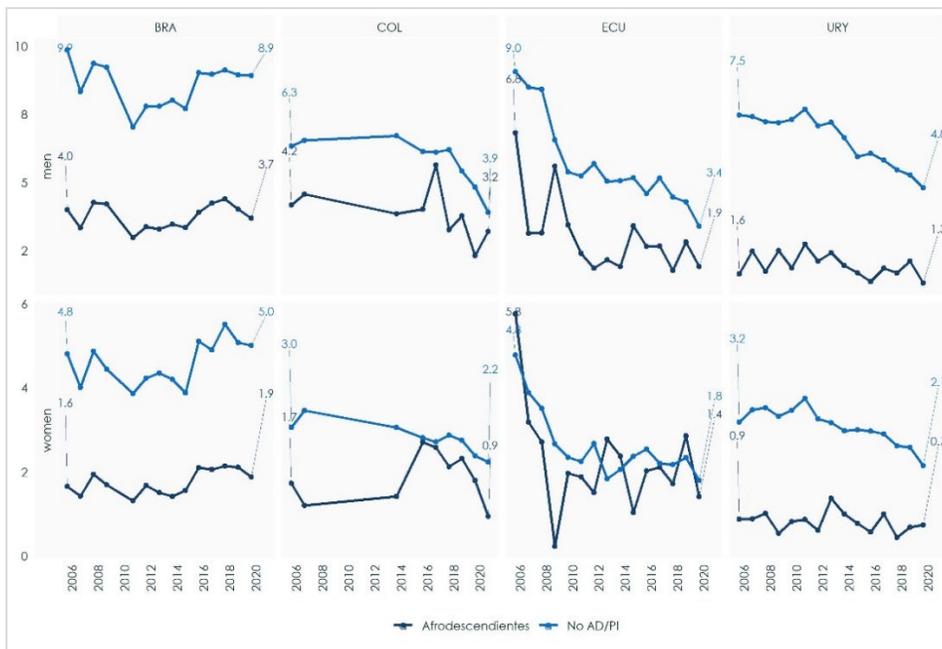
Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

Notas: Utilizamos la última información disponible para cada país. Considerar una definición consistente de etnicidad a través de los períodos. La población en edad de trabajar son personas entre las edades de 25-64.

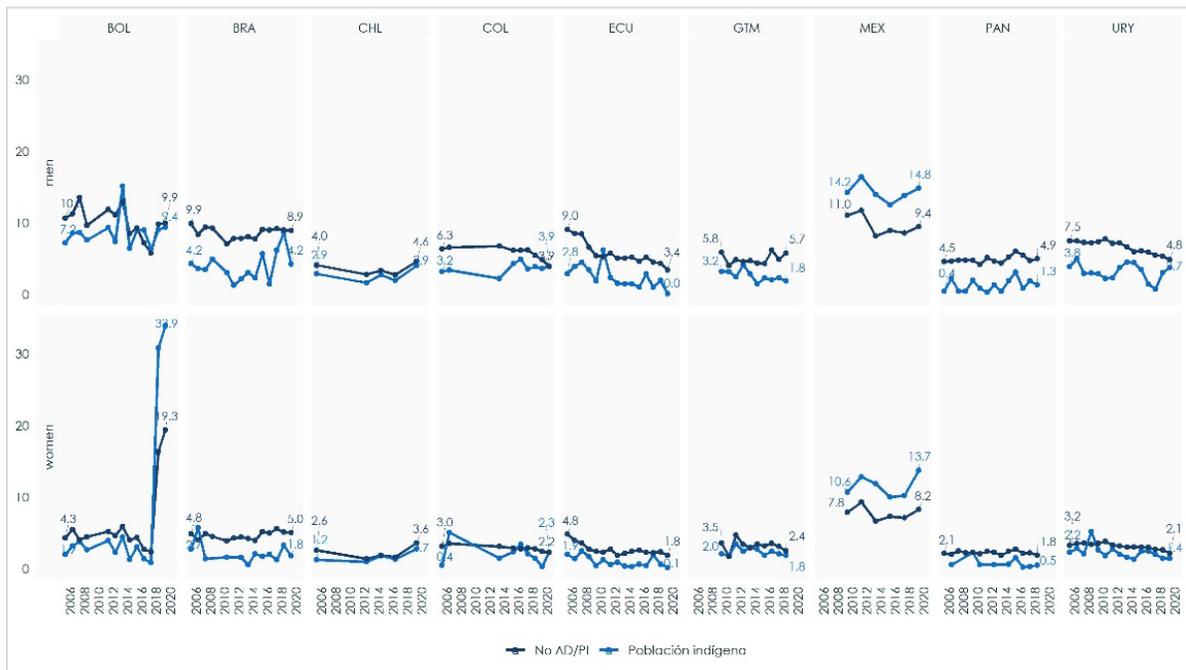
Figura 16. Empresarios 25-64 (%) por género, raza y etnia

[\[Regresar al documento principal\]](#)

Panel a. Raza



Panel B. Etnicidad



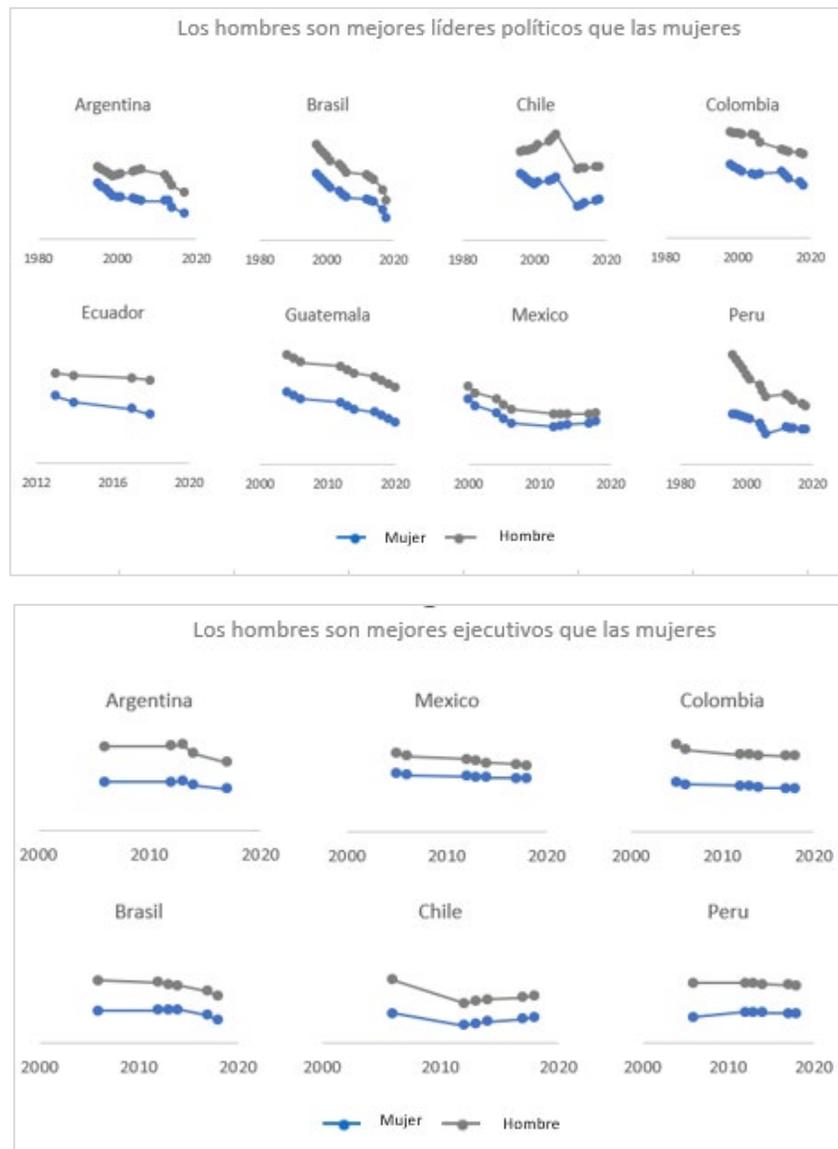
Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

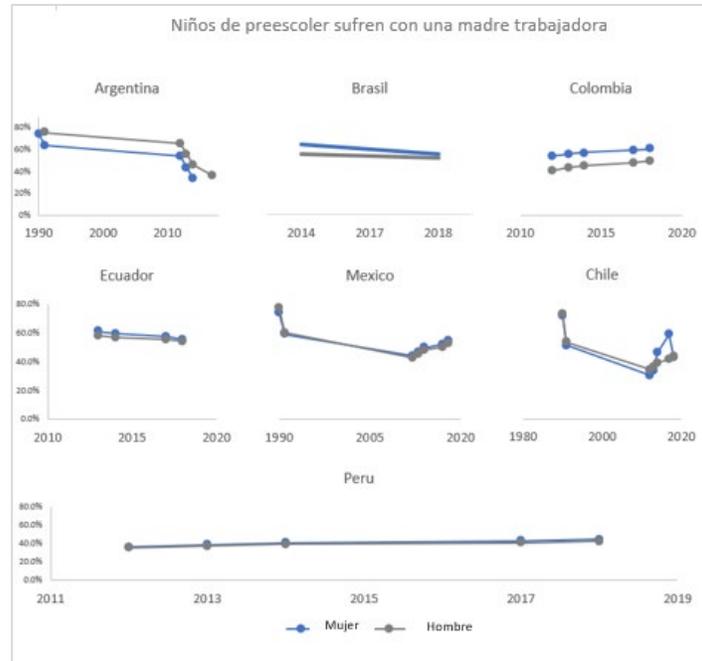
Notas: Empresarios se define como independiente con empleados. Utilizamos la última información disponible para cada país. El análisis utiliza una definición etno-racial consistente dentro de los países.

Figura 17. Normas de género en América Latina

[\[Regresar al documento principal\]](#)

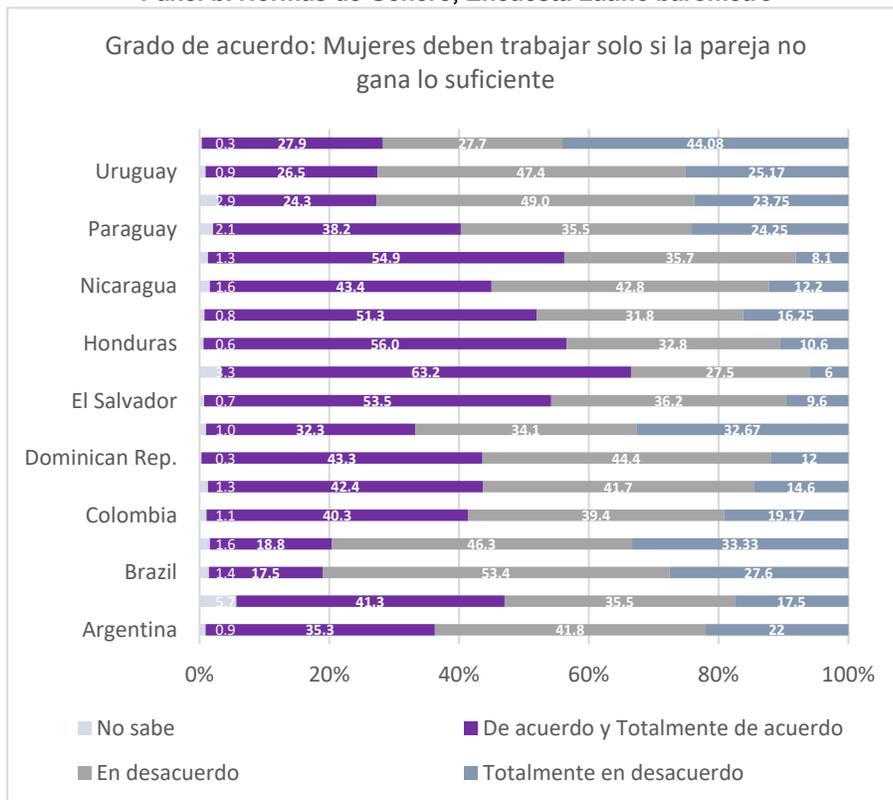
Panel a. Normas de género





Fuente: Encuesta Mundial de Valores. El eje y muestra el porcentaje de personas que están de acuerdo o muy de acuerdo con las frases respectivas.
Nota: Los datos faltantes entre años por país se completaron mediante interpolación.

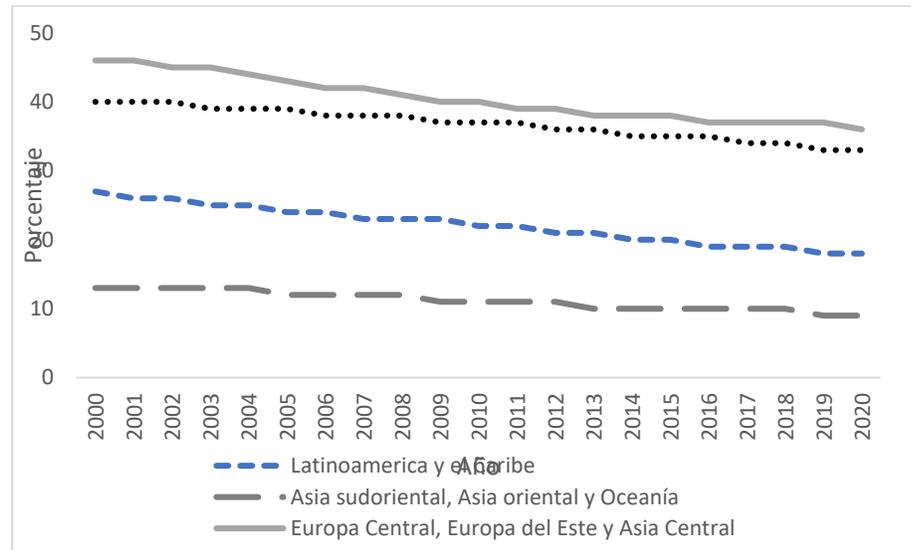
Panel b. Normas de Género, Encuesta Latino barómetro



Fuente: Latinobarómetro 2000-2009. El gráfico presenta el porcentaje de personas que están de acuerdo o muy de acuerdo con las frases respectivas. **Nota:** Los países incluidos en el análisis fueron Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana.

Figura 18. Evolución de la necesidad insatisfecha de planificación familiar (% de mujeres de 15 a 49 años)

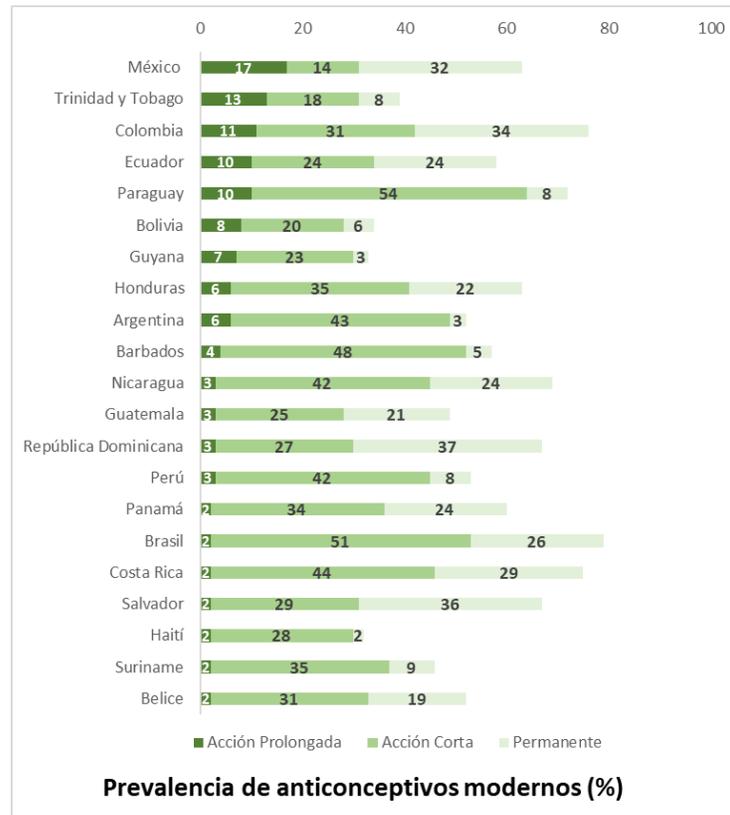
[\[Regresar al documento principal\]](#)



Fuente: BMGF <https://www.gatesfoundation.org/goalkeepers/report/2021-report/progress-indicators/>. Nota: La figura muestra el porcentaje de mujeres sexualmente activas que no quieren quedar embarazadas y que no usan métodos anticonceptivos (tradicionales o modernos).

Figura 19. Prevalencia de anticonceptivos modernos por país según el tipo de método anticonceptivo que se utiliza (de acción prolongada, de acción corta o permanente) entre las mujeres de 15 a 49 años

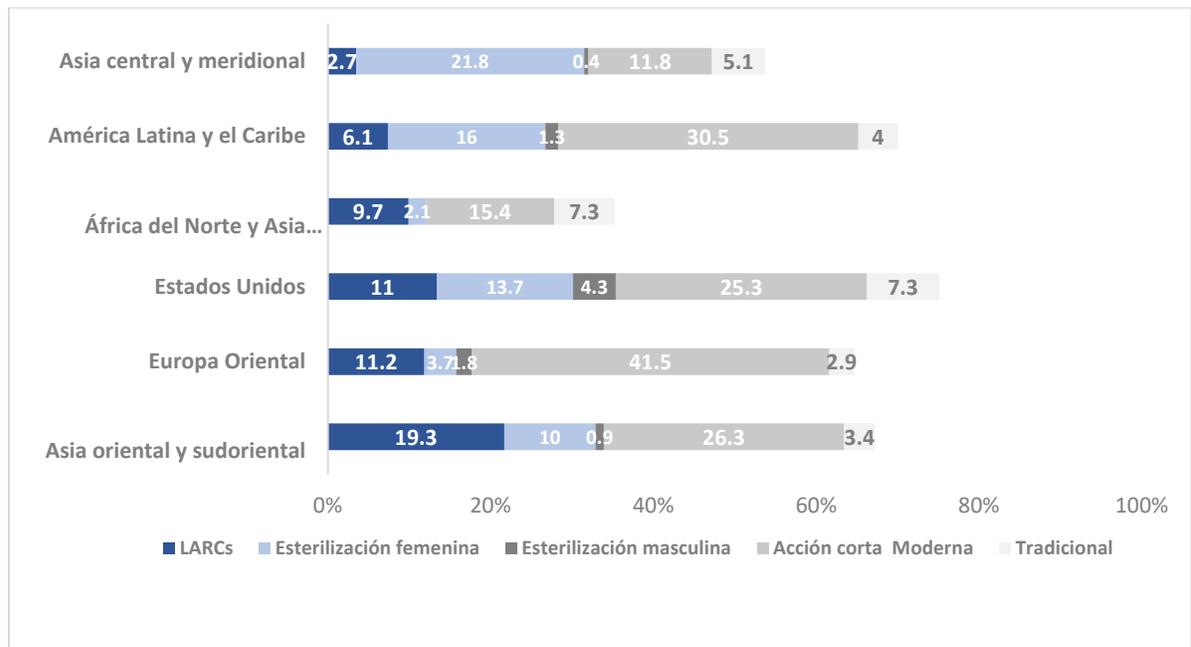
[\[Regresar al documento principal\]](#)



Fuente: Gómez et al 2019. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(18\)30481-9](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(18)30481-9)
Nota: Las estimaciones para Argentina y Brasil están restringidas a las mujeres casadas o en unión libre. Todas las demás estimaciones se basan en mujeres sexualmente activas independientemente de su estado civil.

Figura 20. Métodos anticonceptivos por regiones, mujeres de 15 a 49 años

[\[Regresar al documento principal\]](#)

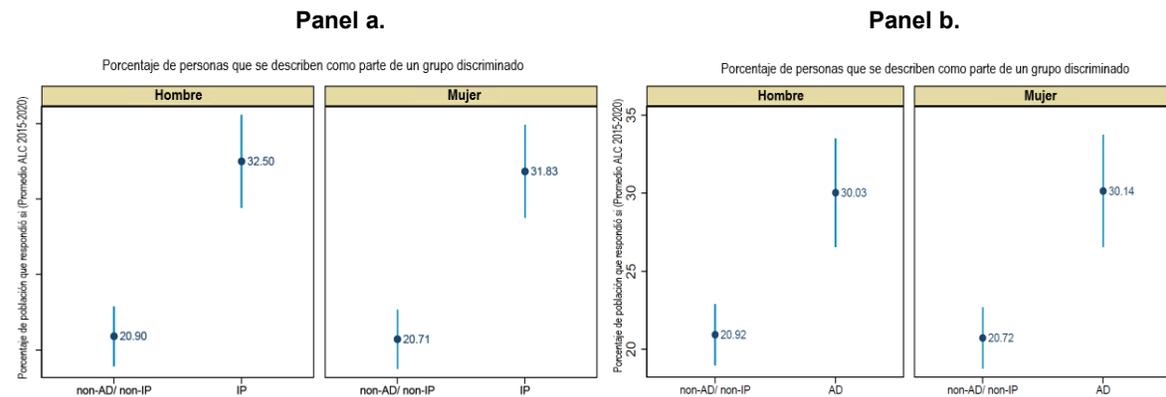


Fuente: Uso de anticonceptivos por método de las Naciones Unidas 2019. Incluye métodos utilizados por las mujeres o sus parejas.

LARC: Anticonceptivos reversibles de acción prolongada

Figura 21. Discriminación reportada, Encuesta Latinobarómetro

[\[Regresar al documento principal\]](#)



Fuente: El modelo utiliza 74.283 observaciones de los años 2015 y 2020. La proporción de la población que se reporta como parte de un grupo discriminado se predice después de controlar el año de la encuesta, el país y la edad de los encuestados.

Tabla 1. Proporción de los ingresos laborales de las mujeres sobre los ingresos laborales totales del país (%)

[\[Regresar al documento principal\]](#)

País	Total		
	2008	2019	2020
ARG	34.5	38.1	38.7
BHS	39.2		
BLZ	29.1		
BOL	29.4	33.9	34.1
BRA	33.5	36.2	36.6
BRB	45.3		
CHL	28.2	35.6	38.5
COL	37	40.4	40.4
CRI	28	36	36.6
DOM	26.4	35.3	34.4
ECU	29.1	34.8	35.6
GTM	29.3	29.9	
GUY		33.5	
HND	31.7	34.6	
JAM	47.8		
MEX	29.3	30.8	31.2
NIC	33.1		
PAN	32.7	36.4	
PER		34	34.4
PRY	29.3	33	32.8
SLV	37.2	37	37.9
SUR		35.8	
TTO	35.7		
URY	34.4	40.5	44.8
VEN	35.5	29.1	27.6

Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo. Notas: Utilizamos la primera información disponible para cada país. Se considera una definición consistente de etnicidad a través de los períodos. Las tablas presentadas son alrededor de 2008 y 2020 con una diferencia máxima de dos años. Afrodescendientes (AD), Indígenas (IP). Los cálculos siguen la metodología en Neef & Robilliard, 2021.

Tabla 2. Indicadores de educación por género, raza y etnia

[\[Regresar al ¶2.11\]](#) [\[Regresar al ¶2.20\]](#)

Tabla 2a. Tasa de finalización de la primaria (%) por género, raza y etnia

[\[Regresar al documento principal\]](#)

Panel a. Hombres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										94.0	97.5	95.7
BHS												
BOL				89.8	91.6		93.3	94.8		91.8	94.1	96.3
BRA	67.7	93.2	93.4	78.9	97.0	91.8	80.4	96.0	97.4	73.0	94.3	95.0
CHL				97.6	97.7	96.5	98.0	97.4	97.1	98.0	97.4	97.0
COL	70.1	75.5	86.9	67.0	71.2	81.8	88.4	91.6	92.3	86.5	89.3	91.4
CRI										88.7	95.4	96.2
DOM										79.8	91.3	89.9
ECU	84.3	91.0		81.8	98.2	93.3	90.4	97.9	96.7	89.5	97.5	95.8
GTM				54.7	67.7		65.9	79.7		60.9	74.7	
GUY											91.1	
HND										73.4	85.7	
JAM										99.2	99.2	
MEX				93.3	96.5	97.3	95.1	98.0	97.7	94.4	97.5	97.6
PAN		97.3		68.8	86.7		93.3	97.7		91.0	95.8	
PER		95.8	97.7		96.8	98.0		96.8	98.1	90.6	94.7	96.9
PRY										85.3	91.9	92.5
SLV										72.3	84.1	87.4
SUR											84.6	
URY	87.8	98.5	85.5	93.0	93.7		93.5	98.1	96.6	93.2	98.1	94.5
VEN										88.8	83.7	
Panel b. Mujeres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										97.1	97.7	98.2
BHS												
BOL				88.8	93.1		89.2	97.2		89.0	96.5	97.5
BRA	77.8	96.2	96.4	64.4	95.8	98.9	86.0	97.5	98.0	81.2	96.7	97.1
CHL				97.9	98.7	97.4	98.4	97.8	98.5	98.4	97.9	98.3
COL	79.9	93.4	95.4	78.1	80.8	88.5	92.1	96.0	95.7	93.0	95.5	95.4
CRI										93.8	97.3	98.5
DOM										89.0	96.1	96.6
ECU	84.9	93.5	89.8	82.5	99.6	92.7	92.6	97.8	98.5	91.4	97.8	97.4
GTM				44.6	64.1		66.7	86.6		58.8	76.6	
GUY											92.6	
HND										79.0	91.2	
JAM										99.6	99.8	
MEX				94.9	97.9	98.2	97.6	98.5	98.4	96.0	98.3	98.4
PAN		99.6		64.1	93.5		96.2	99.2		93.8	98.2	
PER		95.7	96.9		97.4	98.2		98.0	98.1	90.2	96.2	96.6

PRY							89.2	94.2	94.9			
SLV							79.2	88.1	89.8			
SUR								91.2				
URY	91.8	97.1	98.1	97.2			96.8	98.1	96.8	96.5	98.1	95.6
VEN										94.0	86.3	

Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

Notas: Las tablas presentadas son alrededor de 2008 y 2020 con una diferencia máxima de dos años. Afrodescendientes (AD), Pueblos indígenas (PI). Porcentaje de jóvenes de 20 a 25 años que han completado la educación primaria.

Tabla 2b. Tasa de finalización de la educación secundaria (%) por género, raza y etnia

[\[Regresar al documento principal\]](#)

Panel a. Hombres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										63.7	66.6	65.3
BHS												
BOL				62.0	65.8		74.7	80.3		68.8	77.7	71.6
BRA	40.5	59.6	66.0	40.9	54.2	47.2	62.0	75.8	79.2	50.3	65.9	71.3
CHL				72.5	82.7	87.6	81.3	84.8	88.3	80.8	84.6	88.3
COL	39.9	63.6	69.2	26.0	51.8	47.7	63.2	71.5	75.1	60.8	70.4	73.7
CRI										42.0	54.3	59.2
DOM										44.5	57.6	55.8
ECU	37.7	59.1	37.2	25.2	58.9	60.9	55.6	75.3	77.9	52.6	73.0	74.1
GTM				21.9	28.7		30.5	49.3		27.4	41.9	
GUY											38.1	
HND										25.7	40.0	
JAM										74.2	81.7	
MEX				33.9	47.2	53.1	46.7	59.5	62.7	44.2	56.0	60.1
PAN		57.6		17.0	38.8		53.8	65.5		51.3	60.3	
PER		70.4	75.1		88.4	90.2		88.2	89.3	73.8	82.3	85.6
PRY										48.4	59.5	62.8
SLV										43.1	56.1	62.8
SUR											25.0	
URY	17.0	20.6	18.2	28.5	26.0	36.0	32.6	37.5	42.6	31.8	36.6	39.9
VEN										53.6	71.7	

Panel b. Mujeres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										70.7	79.1	78.0
BHS												
BOL				50.5	60.6		73.1	81.2		63.1	76.9	74.3
BRA	50.1	70.9	76.1	47.3	68.8	72.1	70.6	82.0	86.7	60.0	75.4	80.4
CHL				72.6	86.2	90.9	83.1	89.5	91.3	82.3	89.1	91.2
COL	52.6	74.5	72.3	43.6	48.3	60.8	65.8	79.1	80.1	64.6	77.9	78.7
CRI										47.8	64.6	71.0
DOM										58.2	72.8	74.4
ECU	47.2	60.5	56.7	20.0	49.7	53.3	60.8	75.8	77.4	57.4	72.4	73.8
GTM				12.9	18.0		33.9	47.4		25.9	35.9	

HND									11.9	17.1		
JAM									4.0			
MEX				17.0	21.7	27.2	27.0	34.3	35.0	22.2	30.7	32.9
PAN	43.5			2.9	14.0		32.9	45.0		30.2	39.9	
PER	19.1	15.7			38.3	34.4		37.8	32.0		36.4	31.5
PRY										22.4	31.2	26.5
SLV										15.8	18.1	21.1
SUR											34.2	
URY	11.0	17.7		18.7	20.6		30.1	34.8		29.2	33.8	
VEN										19.3	23.8	18.1

Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

Notas: Utilizamos la primera información disponible para cada país. Se considera una definición consistente de etnicidad a través de los períodos. La edad considerada para la educación terciaria es de 18 a 23 años. Las tablas presentadas son alrededor de 2008 y 2020 con una diferencia máxima de dos años. Afrodescendiente (AD), Pueblos indígenas (PI). La información de Uruguay 2020 no se reporta debido a cambios en el tamaño de la muestra (53.580 a 4.880 - 2020) y cambios en la metodología para medir las tasas de asistencia.

Tabla 2d. Promedio de años de educación completada (+25) por género, raza y etnia

Panel a. Hombres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										10.5	11.3	11.2
BHS												
BLZ										8.1		
BOL				7.7	8.3	8.1	10.6	11.4	11.5	8.9	10.3	10.3
BRA	5.9	7.9	8.4	5.6	8.1	8.1	8.3	10.2	10.7	7.1	8.9	9.4
BRB										10.8		
CHL				8.6	9.9	10.9	10.4	11.0	11.9	10.3	10.9	11.8
COL	7.6	8.0	8.2	5.1	7.0	7.2	7.2	8.9	9.1	7.8	8.8	9.0
CRI										8.4	8.7	9.0
DOM										7.5	8.7	8.6
ECU	6.4	8.0	8.2	4.3	5.6	6.8	8.3	9.1	9.0	7.9	8.8	8.8
GTM				3.6	6.1		6.2	8.2		5.2	7.6	
GUY											8.6	
HND										5.3	6.6	
JAM										9.4	9.7	
MEX				7.0	8.0	8.3	8.9	9.8	10.1	8.1	9.2	9.6
NIC										5.9		
PAN		10.1		4.9	7.0		9.4	10.4		9.2	10.0	
PER		8.1	8.0		8.9	9.0		10.9	10.8		10.1	10.0
PRY										7.8	9.3	9.3
SLV										7.0	7.5	7.9
SUR											8.9	
TTO												
URY	7.2	7.9	8.3	7.9	8.5	9.3	8.6	9.4	9.7	8.5	9.3	9.7
VEN										8.3	10.1	9.9

Panel b. Mujeres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										10.6	11.6	11.8
BHS												
BLZ										8.0		
BOL				5.6	6.0	5.8	9.8	10.3	10.8	7.2	8.9	9.1
BRA	6.3	8.6	9.0	6.5	8.4	8.8	8.3	10.5	10.9	7.3	9.5	9.9
BRB										10.9		
CHL				8.1	9.7	10.7	10.0	10.6	11.6	9.8	10.5	11.5

COL	7.2	8.6	8.7	4.8	6.6	7.1	7.3	9.2	9.3	7.8	9.1	9.2
CRI										8.4	9.0	9.3
DOM										7.8	9.3	9.3
ECU	6.5	8.6	8.3	3.0	4.3	5.0	8.0	9.1	9.2	7.6	8.7	8.8
GTM				1.9	5.9		5.4	7.7		4.1	7.2	
GUY											8.7	
HND										5.5	6.9	
JAM										9.6	9.5	
MEX				6.5	7.6	7.9	8.5	9.5	9.9	7.7	8.9	9.3
NIC										5.9		
PAN		10.8		3.0	5.5		9.8	11.1		9.5	10.5	
PER		6.6	7.0		6.6	6.8		10.2	10.0		8.8	8.8
PRY										7.4	9.1	9.2
SLV										6.1	6.7	7.0
SUR											9.2	
TTO												
URY	7.4	8.1	8.8	8.3	8.9	9.5	9.0	10.0	10.2	9.0	9.9	10.1
VEN										8.9	10.8	10.6

Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

Notas: Utilizamos la primera información disponible para cada país. Se considera una definición consistente de etnicidad a través de los períodos. Las tablas presentadas son alrededor de 2008 y 2020 con una diferencia máxima de dos años. Afrodescendiente (AD), Pueblos indígenas (PI)

Tabla 3. Indicadores del mercado laboral por género, raza y etnia

[\[Regresar al documento principal\]](#)

Tabla 3a. Tasa de empleo (%) (de 25 a 64 años) por género, raza y etnia

[\[Regresar al documento principal\]](#)

Panel a. Hombres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										88.5	85.1	80.3
BHS										87.6		
BOL				95.4	96.7		93.2	91.2		94.5	92.9	89.7
BRA	86.8	77.9	71.4	83.9	84.8	73.6	87.6	82.5	77.2	87.1	79.9	73.9
CHL				83.5	84.9	76.6	84.6	85.7	66.4	84.6	85.7	77.3
COL	83.7	87.0	82.1	85.8	90.5	89.5	84.7	87.6	84.7	87.0	87.6	84.6
CRI										88.3	84.7	76.0
DOM										87.0	90.6	
ECU	93.5	89.9	85.2	95.6	97.0	95.6	93.2	92.0	90.5	93.4	92.3	90.8
GTM				90.0	96.8		85.7	93.6		87.0	94.7	
GUY											65.0	
HND										91.8	90.1	
JAM										86.1		
MEX				90.5	92.6	89.4	88.8	90.6	86.6	90.1	91.2	87.4
PAN		91.2		98.0	93.0		91.7	91.1		92.0	91.3	
PER		94.4	86.1		93.9	85.4		91.8	79.7		92.1	81.6
PRY										92.1	92.8	92.2
SLV										88.4	87.7	85.0
SUR											78.7	
TTO										86.9		

País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
URY	90.2	85.8	83.3	89.2	84.3	84.4	89.8	86.6	84.7	89.8	86.5	84.4
VEN										88.9	80.9	81.7
Panel b. Mujeres												
ARG										58.6	62.4	56.9
BHS										77.4		
BOL				77.0	76.6		64.1	65.6		71.8	68.8	64.3
BRA	60.3	54.7	48.3	62.4	48.3	42.4	62.2	62.8	56.3	61.3	58.3	51.9
CHL				44.8	58.4	50.5	49.9	60.2	35.0	49.6	60.0	54.3
COL	56.9	57.7	51.5	55.9	63.7	56.7	51.2	60.7	54.9	53.9	60.6	54.7
CRI										50.0	51.6	43.4
DOM										47.6	61.9	
ECU	52.5	56.3	51.0	76.1	86.8	74.8	56.4	61.5	58.5	57.4	63.4	59.8
GTM				31.1	36.1		40.4	45.6		36.8	42.3	
GUY											40.1	
HND										51.5	53.2	
JAM										64.5		
MEX				48.7	62.4	59.6	50.7	58.9	56.0	51.5	59.9	57.1
PAN		68.5		51.9	59.1		55.6	64.7		55.4	65.1	
PER		72.6	60.3		79.6	69.1		72.4	57.3		74.2	60.8
PRY										60.3	67.7	65.1
SLV										55.9	54.3	52.0
SUR											53.9	
TTO										61.1		
URY	63.9	65.8	65.0	66.2	71.0	70.4	66.9	70.3	69.0	66.7	70.1	68.8
VEN										58.9	47.1	48.5

Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

Notas: Utilizamos la primera información disponible para cada país. Se considera una definición consistente de etnicidad a través de los períodos. Las tablas presentadas son alrededor de 2008 y 2020 con una diferencia máxima de dos años. Afrodescendiente (AD), Pueblos indígenas (PI).

Tabla 3b. Formalidad: Personas empleadas que contribuyen a la seguridad social 25-64 (% de la población ocupada) por género, raza y etnia

[\[Regresar al documento principal\]](#)

País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										51.8	50.7	51.9
BHS										73.7		
BOL				14.6	19.2		22.5	32.0		17.9	27.6	25.6
BRA	52.4	59.4	58.1	43.9	54.2	53.7	65.3	72.8	72.8	58.8	65.3	64.8
CHL				57.1	66.7	72.4	71.1	73.2	70.0	70.2	72.7	76.0
COL	30.2	38.6	30.3	13.8	25.6	24.9	35.5	43.6	40.9	35.0	42.8	39.5
CRI										78.9	77.5	79.0
DOM										32.5	41.2	
ECU	27.4	35.3	38.9	22.3	16.8	15.9	33.6	45.8	41.3	32.6	42.8	38.4
GTM				10.5	10.9		28.8	28.3		21.7	22.0	
GUY											37.4	
HND										18.8	19.0	

MEX				28.2	26.5	25.9	40.7	40.1	40.0	38.1	36.0	35.7
PAN	55.8			11.6	49.5		56.2	53.8		53.9	53.9	
PER	21.2	17.8			19.7	15.7		32.3	27.7		27.7	23.4
PRY										20.3	27.8	26.1
SLV										36.3	33.1	34.9
SUR											47.3	
URY	61.0	67.1	70.5	60.3	65.6	72.8	73.7	78.8	80.1	73.0	78.0	79.4
VEN										38.2	16.1	4.8
Panel b. Mujeres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										49.1	51.3	54.1
BHS										89.8		
BOL				8.9	10.5		22.3	27.5		13.8	21.6	22.4
BRA	46.7	61.0	60.8	45.5	54.1	56.3	61.7	73.4	73.9	54.5	66.9	67.2
CHL				56.7	63.9	67.0	63.3	69.9	75	60.9	69.4	74.2
COL	26.9	34.9	34.5	12.4	20.6	19.4	36.7	42.1	42.7	35.8	41.1	41.4
CRI										63.3	68.7	73.4
DOM										41.0	50.7	
ECU	22.5	37.6	30.5	15.5	18.5	16.8	32.2	45.9	41.3	30.6	42.4	37.8
GTM				8.9	10.0		32.0	27.9		24.5	22.5	
GUY											53.0	
HND										23.0	22.8	
MEX				24.9	20.7	21.0	39.7	36.5	37.4	35.8	31.5	32.3
PAN		55.0		4.7	18.2		56.4	58.7		53.9	54.2	
PER		11.2	10.6		11.4	11.1		26.4	25.0		20.3	19.2
PRY										19.4	26.7	27.6
SLV										31.5	23.9	24.2
SUR											62.6	
URY	55.5	66.5	71.7	53.8	71.6	76.5	70.9	80.8	83.6	70.1	80.0	82.9
VEN										44.7	23.5	7.5

Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

Notas: Utilizamos la primera información disponible para cada país. Se considera una definición consistente de etnicidad a través de los períodos. Las tablas presentadas son alrededor de 2008 y 2020 con una diferencia máxima de dos años. Afrodescendiente (AD), Pueblos indígenas (PI).

Tabla 3c. Empresarios 25-64 (%) por género, raza y etnia

País	Panel a. Hombres											
	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										6.4	5.1	3.6
BHS										7.0		
BOL				8.6	9.0		13.5	9.8		10.6	9.5	9.8
BRA	4.3	4.0	3.7	3.5	8.6	4.2	9.4	8.9	8.9	6.8	6.2	6.1
CHL				2.9	1.9	3.9	4.0	2.7	4.6	4.0	2.7	4.5
COL	4.6	3.8	2.3	3.4	3.8	3.6	6.5	5.4	4.8	6.9	5.2	4.6
CRI										5.2	8.7	7.7
DOM										6.2	4.6	
ECU	3.1	2.8	1.9	4.4	1.9	0.0	8.4	4.3	3.4	7.9	4.0	3.0
GTM				3.2	1.8		5.8	5.7		4.8	4.3	
HND										22.9	15.5	
JAM										3.6		

HND										55.3	57.3	
JAM										62.4		
MEX				52.3	37.0	40.6	35.3	20.8	24.4	37.4	26.5	30.0
PAN	10.4			87.5	50.2		24.2	10.2		29.9	15.4	
PER	21.3	35.4			27.6	41.0		11.6	26.2		19.9	45.4
PRY										36.4	21.8	21.0
SLV										48.3	29.7	29.6
SUR											52.7	
TTO										8.1		
URY	24.6	15.9	17.9	13.4	8.3	11.0	11.8	6.1	8.6	12.6	6.7	4.8
VEN										20.6	95.3	90.0
Panel b. Mujeres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
ARG										16.8	19.3	23.2
BHS										3.3		
BOL				45.6	32.3	39.2	23.0	17.9	21.6	39.4	21.8	27.7
BRA	40.1	27.5	26.2	38.5	34.6	46.1	19.9	11.6	12.2	31.1	21.0	31.3
CHL				22.7	12.5	15.3	13.1	7.2	11.1	14.1	8.0	11.9
COL	47.8	42.8	47.7	64.3	62.7	63.5	44.4	29.1	32.2	44.5	32.6	35.7
CRI										18.9	15.7	24.2
DOM										40.9	16.7	
ECU	52.3	39.3	50.5	70.9	62.5	72.7	36.1	25.2	30.6	41.3	30.9	38.6
GTM				79.0	76.4		55.0	44.4		69.0	57.0	
GUY											49.1	
HND										54.4	56.4	
JAM										65.1		
MEX				53.2	38.4	42.3	35.5	21.9	25.8	38.5	27.6	31.4
PAN		12.0		87.1	54.2		24.4	10.6		30.4	16.6	
PER		25.2	37.1		28.4	41.5		11.9	27.8		20.4	45.8
PRY										36.9	22.4	21.9
SLV										48.7	29.9	32.5
SUR											54.6	
TTO										9.0		
URY	26.6	18.1	19.8	14.6	9.2	11.8	11.9	6.5	9.3	12.8	7.1	5.2
VEN										21.4	95.3	91.4

Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo. Notas: Utilizamos la primera información disponible para cada país. Se considera una definición consistente de etnicidad a través de los períodos. Las tablas presentadas son alrededor de 2008 y 2020 con una diferencia máxima de dos años. Afrodescendiente (AD), Pueblos indígenas (PI). La pobreza se define como el porcentaje de la población cuyos ingresos son inferiores a US\$5.0 per cápita por día (\$ PPA).

Tabla 5. Porcentaje de personas que viven en hogares con acceso a Internet (%) por género, raza y etnia

[\[Regresar al documento principal\]](#)

Panel a. Hombres												
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total		
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020
BHS										100.0		
BOL				1.7	9.8	40.9	7.1	28.9	65.5	3.4	24.1	58.8
BRA	14.5	79.7		15.6	77.5		34.4	88.3		24.0	83.3	
BRB												
CHL				18.2	75.6		33.9	81.5		32.8	80.9	
COL		28.0	34.8		20.7	17.5		44.3	51.0	12.8	42.4	48.5
CRI										15.0	76.5	84.3
DOM											29.8	36.3

ECU	1.6			1.0			7.8				6.8		
GTM				1.5	6.1		9.0	24.3			6.1	17.3	
GUY													
HND											2.3	1.2	
JAM											58.5	68.6	
MEX				10.2	28.5	42.4	23.5	47.1	61.8		13.5	41.0	55.6
NIC											1.1		
PAN		75.9			39.4			77.4				72.0	
PER		29.9	35.2		25.7	29.4		49.5	51.7			39.4	42.5
PRY											42.9	25.4	35.7
SLV											4.3	22.5	29.2
URY	6.1	54.7		10.0	63.1		12.5	71.6			12.3	70.8	
VEN											8.7	39.5	17.0
Panel b. Mujeres													
País	AD			PI			Non-AD/PI			Total			
	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	2008	2019	2020	
BHS													100.0
BOL				2.5	9.4	41.0	7.0	29.2	67.3		3.8	24.0	59.8
BRA	15.1	81.1		18.3	78.0		34.6	88.3			24.9	84.3	
BRB													
CHL				17.3	75.4		33.9	81.2			32.8	80.7	
COL		29.1	37.9		19.2	18.3		47.3	54.7		13.5	45.2	52.1
CRI											15.2	77.3	85.9
DOM												31.4	38.2
ECU	2.0			0.9			7.8				6.9		
GTM				1.4	6.2		9.3	24.7			6.2	17.5	
GUY													
HND											2.1	1.2	
JAM											56.5	74.5	
MEX				10.9	29.0	43.9	24.2	47.8	63.1		13.5	41.7	56.9
NIC											1.3		
PAN		78.1			36.8			79.5				73.6	
PER		29.3	31.9		25.3	29.0		49.8	52.3			39.0	42.1
PRY											41.2	25.3	36.6
SLV											4.4	23.1	30.4
URY	6.0	52.4		7.3	66.0		13.0	72.1			12.8	71.1	
VEN											9.5	41.6	17.4

Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

Notas: Utilizamos la primera información disponible para cada país. Se considera una definición consistente de etnicidad a través de los períodos. Las tablas presentadas son alrededor de 2008 y 2020 con una diferencia máxima de dos años. Afrodescendiente (AD), Pueblos indígenas (PI).

Tabla 6. Indicadores socioeconómicos por estado de discapacidad

[\[Regresar al documento principal\]](#)

6a. Tasa de culminación de la educación primaria (%) por estado de discapacidad						
País	Hombres		Mujeres		Total	
	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD
BOL	98.1	83.0	98.3	86.6	98.2	85.0
CHL	99.4	90.7	99.3	96.4	99.3	93.7
CRI	97.6	87.4	98.0	80.1	97.8	86.1
MEX	97.1	82.5	98.1	86.7	97.6	84.5
6b. Tasa de culminación de la secundaria (%) por estado de discapacidad						
País	Hombres		Mujeres		Total	
	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD

BOL	76.0	71.6	76.4	54.2	76.4	63.6
CHL	85.4	76.1	89.7	83.4	89.7	79.9
CRI	54.6	34.6	64.7	34.6	64.7	34.6
MEX	56.7	36.8	59.6	32.8	58.2	35.1
6c. Tasa de empleo en % (25-64) por estado de discapacidad						
País	Hombres		Mujeres		Total	
	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD
BOL	93.4	83.2	66.4	65.5	79.4	74.0
CHL	87.9	73.2	62.2	50.5	74.4	59.9
CRI	88.2	48.2	54.7	26.7	70.4	38.4
MEX	93.2	69.8	61.1	46.1	76.2	57.5
6d. Tasa de formalidad en % (25-64) por estado de discapacidad						
País	Hombres		Mujeres		Total	
	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD
BOL	24.8	21.0	21.6	16.1	23.4	18.7
CHL	73.5	67.2	71.1	60.4	72.5	63.8
CRI	78.4	66.4	67.2	49.3	73.8	60.8
MEX	36.6	24.4	32.2	18.7	34.7	22.0
6e. Pobreza extrema (US\$3 per cápita) por estado de discapacidad						
País	Hombres		Mujeres		Total	
	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD
BOL	13.7	18.0	13.8	18.2	13.7	18.1
CHL	2.1	2.6	2.6	2.5	2.3	2.5
CRI	6.0	7.2	7	6.3	6.5	6.7
MEX	10.8	13.2	11.2	11.9	11.0	12.5
6f. Porcentaje de personas que viven en hogares con acceso a Internet, teléfono celular o computadora (%) por estado de discapacidad						
País	Internet		Celular		Computador	
	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD
BOL	17.6	12.0	88.4	73.5	60.6	50.8
CHL	80.62	66.08	97.94	96.21	62.48	48.3
CRI	76.02	61.19	96.97	91.37	48.81	34.96
MEX	42.6	31.3	88.5	76.8	29.1	17.8

Fuente: Encuestas armonizadas de hogares. Banco Interamericano de Desarrollo.

Nota: Porcentaje de individuos 20-25 años de edad que completa Secundaria. Porcentaje de individuos de 16 a 19 años de edad que completa Primaria. Valor mensual de la línea de pobreza US\$3,0 per cápita por día en moneda local y ajustado a la PPA 2011. Alrededor de 2018. Datos disponibles para Chile 2017. Personas sin Discapacidad (PSD), Personas con Discapacidad (PCD).

Tabla 7. Cambios en metodología sobre la pregunta étnico-racial por país y fuente

País	Encuesta (sigla)	Año	Pregunta	Posibles Respuestas	PI	AD	Otros
BOL	EH	2005-2009	¿Se considera perteneciente a alguno de los siguientes pueblos originarios/indígenas...	1. Quechua; 2. Aymara; 3. Guarani; 4. Chiquitano; 5. Mojeño; 6. Otro (Especifique); 7. NINGUNO	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	7

País	Encuesta (sigla)	Año	Pregunta	Posibles Respuestas	PI	AD	Otros
		2011	¿Pertenece a alguna nación o pueblo indígena originario campesino tal como Afroboliviano, Chiquitano, Weenhayek, etc?	Afroboliviano; Araona; Aymara; Ayoreo; Baure; Canichana; Cavineño; Cayubaba; Chacobo; Chipaya; Chiquitano; Esse Ejja; Guaraní; Guarasuwe; Guarayo; Itonama; Joaquiniano; Kallawayá; Leco; Machinerí; Maropa; Mojeño; Moré; Mosen; Movima; Murato; Pacahuara; Quechua; Sirionó; Tacana; Tapiete; Tsimane; Weenayek; Yaminawa; Yuki; Yuracaré; Yuracaré - Mojeño; No pertenece; No sabe/no responde	Todas menos la categoría "No sabe/No responde"	-	No pertenece
		2012-2020	Como boliviana o boliviano ¿pertenece a alguna nación o pueblo indígena originario o campesino o afro boliviano? ¿A cuál?	1 - Sí; 2 - No pertenece; 3 - No soy Boliviano; 9 - NA.	1	-	2
BRA	PNAD	2005-2015	A cor ou raça do(a) ... é	0 - Indígena; 2 - Branca; 4 - Preta; 6 - Amarela; 8 - Parda	0	4, 8	2, 6
	PNADC	2016-2020	COR OU RACA?	1 - BRANCA; 2 - PRETA; 3 - AMARELA; 4 - PARDA; 5 - INDIGENA; 9 - IGNORADA	5	2, 4	1, 3
CHL	CASEN	2006-2017	En Chile, la ley reconoce la existencia de 9 pueblos indígenas, ¿pertenece usted o es descendiente de alguno de ellos?	1. Aymara; 2. Rapa Nui; 3. Quechua; 4. Mapuche; 5. Atacameño; 6. Coya; 7. Kawaskar; 8. Yagan; 9. Diaguita; 10 o 90. No pertenece a ningún pueblo indígena	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	-	90 (hasta 2008)
	CASEN	2020	En Chile, la ley reconoce la existencia de 9 pueblos indígenas, ¿pertenece usted o es descendiente de alguno de ellos?	1. Aymara; 2. Rapa Nui; 3. Quechua; 4. Mapuche; 5. Atacameño; 6. Coya; 7. Kawaskar; 8. Yagan; 9. Diaguita; 10. Chango; 11. No pertenece a ningún pueblo indígena	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	-	10 (desde 2009)
COL	GEIH	2007-2020	De acuerdo con su cultura, pueblo, o rasgos físicos, ... ¿es o se reconoce como:	P6080: 1- Indígena 2- Gitano - Rom 3- Raizal del archipiélago de San Andrés y providencia 4- Palenquero de San basilio o descendiente 5-	1	3, 4, 5	6

País	Encuesta (sigla)	Año	Pregunta	Posibles Respuestas	PI	AD	Otros
				Negro(a), mulato(a), Afrocolombiano(a) o Afrodescendiente 6- Ninguno de los anteriores (mestizo, blanco, etc)			
ECU	ENEMDU	2005-2009	¿Cómo se considera (...)?	1- Indígena 2 - Blanco 3 - Mestizo 4 - Negro 5 - Mulato 6 - Otro, cuál?	1	4, 5	2, 3, 6
		2010-2020	¿Cómo se identifica (...) según su cultura y costumbres?:	1- indígena 2 - afroecuatoriano 3 - negro 4 - mulato 5 - montubio 6 - mestizo 7 - blanco 8 - otro	1	2, 3, 4	5, 6, 7, 8
GTM	ENEI	2010-2019	¿Usted se considera perteneciente a uno de los siguientes pueblos?	1 - xinka 2 - Garifuna 3 - ladino 4 - extranjero 5 - maya	1, 2, 5	-	3
MEX	ENIGH	2010-2020	De acuerdo con la cultura de (NOMBRE), ¿ella (él) se considera indígena?	1- Yes 2- No	1	-	2
PAN	EH	2005-2014	¿Se considera usted indígena?	1 - no indígena; 2 - indí	2	-	1
	EHPM	2015-2018	¿Se considera usted indígena? (p4d) ¿Se considera usted negro(a) o afrodescendiente? (p4f)	p4d: 1 - indígena; 0 - no indígena p4f: 1- afro; 0 - no afro	p4d = 1 and p4f = 0	p4f = 1	p4d and p4f = 0
		2019-2019	¿Se considera usted indígena? (p4d) ¿Se considera usted negro(a) o afrodescendiente? (p4f)	p4d: 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10 - other; 11- is not indigenous p4f: 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7 - other; 8 - is not Afro-descendant	p4d diferente de 11 y p4f = 8	p4f diferente de 8	Ambos p4d = 11 y p4f = 8
PER	ENAH0	2005-2011	Por sus antepasados y de acuerdo a sus costumbres ¿Ud. se considera de origen:	1 Quechua 2 Aymara 3 De la amazonia 4 Negro / Mulato / Zambo 5 Blanco 6 Mestizo 7 Otro	1, 2, 3	4	5, 6, 7
		2012-2016	Por sus antepasados y de acuerdo a sus costumbres, ¿Ud. se considera:	1 Quechua 2 Aymara 3 Nativo o Indígena de la Amazonia 4 Negro/ Mulato/Zambo/Afroperuano 5 Blanco 6 Mestizo 7 Otro 8 No Sabe	1, 2, 3	4	5, 6, 7

País	Encuesta (sigla)	Año	Pregunta	Posibles Respuestas	PI	AD	Otros
		2017-2020	Por sus costumbres y antepasados, ¿Ud. se siente o se considera:	1 Quechua 2 Aymara 3 Nativo o Indígena de la Amazonía 4 Negro/Moreno/ Zambo 5 Mulato/Pueblo Afroperuano o Afrodescendiente 6 Blanco 7 Mestizo 8 Otro 9 No Sabe / No responde 10 Pertenece o parte de otro Pueblo indígena u originario	1, 2, 3, 9	4	5, 6, 7
URU	ECH	2006-2007	¿Cree tener ascendencia...?	e30_1= 1 Afro o negra e30_2=1 Amarilla e30_3=1 Blanca e30_4=1 Indígena e30_5_1=1 Otro	e30_4 = 1	e30_1= 1	e30_4 y e30_1 = 0
		2008-2020	¿Cree tener ascendencia...? ¿Cuál considera principal de las declaradas?	<i>Principal:</i> 1 Afro o Negra 2 Asiática o Amarilla 3 Blanca 4 Indígena 5 Otra	4	1	2, 3, 5

Fuente: Extraído del documento Race and Ethnicity Data Harmonizing Variables in Latin America and the Caribbean. BID. Cesar Lins Oliveira, María Antonella Pereira & Nathalia Maya Scarpetta (Morrison y Robles, 2021).

Tabla 8. Abreviaturas para los países de ALC

Códigos de país ISO 3166-1 alfa-3	País	ALC-19
ARG	Argentina	X
BHS	Bahamas	
BRB	Barbados	X
BLZ	Belize	
BOL	Bolivia	X
BRA	Brasil	X
CHI	Chile	X
COL	Colombia	X
CRI	Costa Rica	X
DOM	República Dominicana	X
ECU	Ecuador	X
SLV	El Salvador	X
GTM	Guatemala	X
GUY	Guyana	
HTI	Haití	
HND	Honduras	X
JAM	Jamaica	
MEX	México	X
NIC	Nicaragua	X
PAN	Panamá	X
PRY	Paraguay	X
PER	Perú	X
SUR	Suriname	
TTO	Trinidad y Tobago	
URY	Uruguay	X
VEN	Venezuela	X

Fuente: Organización Internacional de Normalización (ISO).

Tabla 9. Revisión de la Evidencia

[\[Regresar al ¶3.1\]](#) [\[Regresar al ¶3.53\]](#)

Número Parr	Tipo de Política	Resumen de la Evidencia	Citas			Región	Evaluación de la Evidencia
			Descriptiva	Estudios Rigurosos	Meta-análisis		
A. Intervenciones para abordar las brechas que surgen de factores estructurales							
A.1 Políticas compensatorias							
3.4	Políticas compensatorias en educación*	En la región, las cuotas en educación han tenido impactos positivos en la finalización de la universidad y los ingresos de AD. La evidencia de la India muestra un impacto en el logro educativo y los resultados del mercado laboral también.		Francis & Tannuri-Pianto, 2012 ; Bagde et al., 2016; Bertrand et al., 2010		ALC, países desarrollados, en desarrollo fuera de la región	Evidencia sólida
3.5	Políticas de acción afirmativa en empleo*	Hay evidencia de impactos positivos de las políticas basadas en la raza o la casta, pero no hay impactos para la cuota de género.	Coate & Loury, 1993	Prakash, 2021; Khanna, 2020	Miller, 2017	ALC y países desarrollados	Evidencia sólida, sin evidencia para ALC
3.6	Cuotas de empleo para las PCD	Las empresas por encima del umbral de las cuotas de empleo emplean a un mayor porcentaje de PCD que las empresas por debajo del umbral. Sin embargo, en algunos sectores los impactos fueron adversos. Además, los efectos directos sobre el empleo de las PCD pueden ser atenuados por las empresas que reclasifican a sus propios trabajadores y cazan furtivamente a otras empresas.		Smith et al 2022, Lalive et al., 2013; Malo & Pagán, 2014; Mori & Sakamoto, 2018 Lima de Araujo 2021		ALC y países desarrollados	Evidencia sólida, se necesita más investigación en ALC
3.7	Políticas de acción afirmativa en representación política	En general, los estudios han encontrado que la representación de las mujeres aumenta después de la adopción de cuotas electorales, en particular las cuotas de votación obligatorias. Se ha demostrado que la probabilidad de que las mujeres reciban votos aumenta si se colocan más arriba en la lista electoral.	Cruz et al., 2021	Araujo, 2001; Schmidt-Saunders, 2004; McCann 2013; Besley et al., 2017	Clayton, 2021	ALC, países desarrollados, en desarrollo fuera de la región	Algunas pruebas
3.8	Políticas de acción afirmativa en materia de adquisiciones*	El programa de contratación afirmativa encuentra impactos positivos de las políticas de contratación preferencial en los afroamericanos en los Estados Unidos.		Kurtulus, 2016; J.P. Smith y Welch, 1984; Ashenfelter y Heckman 1974	Miller, 2017	Países desarrollado	Evidencia sólida, sin evidencia para ALC
3.9	Subsidios salariales*	Los subsidios salariales tienen efectos positivos en el empleo a largo plazo en subgrupos específicos de población. Estas intervenciones con apoyo complementario, como la asistencia para la búsqueda de empleo, tienen efectos positivos en la colocación y retención laboral.		Gupta et al. 2015	Cumming y Bloom, 2020	Países desarrollados	Evidencia sólida, sin evidencia para ALC

Número Parr	Tipo de Política	Resumen de la Evidencia	Citas			Región	Evaluación de la Evidencia
			Descriptiva	Estudios Rigurosos	Meta-analisis		
3.10	Titulación de tierras*	Los estudios demuestran que la propiedad segura de la tierra proporciona estabilidad y permite a las comunidades invertir en su capital físico y humano y contribuir a la mitigación del cambio climático.		Peña et al., 2017; Blackman et al. 2017; Romero & Saavedra, 2020; Schling & Pazos, 2022	Iniciativa de Derechos y Recursos, 2021	Países de ALC	Algunas pruebas
A.2 Entorno propicio							
3.13	Intervenciones para el cuidado de los niños*	Hay evidencia del impacto positivo del acceso al cuidado infantil subsidiado o asequible en la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Además, las condiciones de guardería compatibles con las horas de trabajo se correlacionan positivamente con la oferta de mano de obra de las mujeres. También se encuentran efectos con respecto a las oportunidades empresariales y hay evidencia mixta sobre los ingresos de las mujeres.		Contreras et al. 2012; Goldstein et al 2022	Mateo Díaz & Rodríguez-Chamussy, 2016	ALC, países desarrollados, en desarrollo fuera de la región	Evidencia sólida
3.14	Licencia parental*	Existen pruebas sólidas en la región y en Europa y América del Norte de que la licencia parental mejora la continuidad laboral de las mujeres. Además, la licencia de paternidad aumenta el tiempo que los padres pasan criando hijos.		Albagli y Rau (2019); Etcheverry, 2020	Rossin-Slater (2017)	ALC y países desarrollados	Evidencia sólida
3.15	Prácticas flexibles	Existe cierta evidencia de que prácticas como las horas de trabajo flexibles y el trabajo desde casa pueden reducir las barreras para el empleo de la madre. Sin embargo, se necesita más investigación en la región.			Fuller & Hirish, 2018; Goldin, 2014; Matteazzi et al., 2017	Países desarrollados	Evidencia sólida, se necesita más investigación para ALC.
3.16	Accesibilidad de la infraestructura y los servicios para las PCD	Las políticas de adaptación razonable y diseño universal abordan la falta de accesibilidad de larga data de la infraestructura y los servicios para las PCD.					Práctica prometedora, no bien identificada
3.16	Tecnologías de asistencia	Sigue existiendo una gran brecha de conocimiento con respecto al estado de las necesidades de las tecnologías de asistencia en la región.					Práctica prometedora, no bien identificada

Número Parr	Tipo de Política	Resumen de la Evidencia	Citas			Región	Evaluación de la Evidencia
			Descriptiva	Estudios Rigurosos	Meta-analisis		
<u>A.3 Programas o servicios diferenciados</u>							
3.18	Inclusión Financiera	Evidencia mixta según el servicio y la política. En general, los efectos de los servicios financieros en los indicadores económicos básicos, como los ingresos, los activos o los gastos, y en el estado de salud y otros resultados sociales, son pequeños e inconsistentes. La capacitación combinada con otro componente, como la tutoría, la transferencia financiera o la asistencia técnica, tuvo un mayor impacto en las mujeres empresarias que la capacitación sola.		de Mel et al., 2009; Fafchamps et al., 2014; C. Martínez et al., 2018	Duvendack & Mader, 2020; Revenga & Dooley, 2020	ALC y países desarrollados	Evidencia sólida
3.19	Programas de Ahorro	Hay evidencia de efectos pequeños y positivos en los resultados económicos.			Duvendack & Mader, 2019; Steinert et al., 2018	ALC, países desarrollados, en desarrollo fuera de la región	Se necesita alguna evidencia, ninguna o más investigaciones para ALC
3.20	Educación intercultural*	Impacto positivo de la educación intercultural bilingüe en los resultados de aprendizaje de los estudiantes indígenas.		Bando et al. 2019; Gallegos et al. 2019 ; IPA 2020a	Näslund-Hadley et al., 2022	Países de ALC	Evidencia sólida
3.21	Servicios sanitarios adaptados culturalmente*	Los servicios de salud adaptados culturalmente mejoran la agencia para los pueblos indígenas y la EA y mejoran los resultados de salud.	Lubbock & Stephenson, 2008; Mignone et al., 2007;	Gabrysch et al., 2009; Nierkens 2013		ALC y países desarrollados	Evidencia sólida
3.22	Administración biocultural	Los programas que protegen los medios de vida tradicionales, la cosmovisión y la gestión de los ecosistemas apoyan el bienestar económico y cultural de las comunidades locales.		Arriagada et al. 2018		ALC y países fuera de la región	Algunas pruebas
3.23	Capacitación de habilidades para mujeres en STEM o habilidades digitales	Hay poca evidencia del impacto de los programas de capacitación, como los bootcamps de codificación, en la empleabilidad.		Mulas y Paradi-Guilfor, 2021		ALC y países desarrollados	Práctica prometedora, sin estudios bien identificados

Número Parr	Tipo de Política	Resumen de la Evidencia	Citas			Región	Evaluación de la Evidencia
			Descriptiva	Estudios Rigurosos	Meta-analisis		
3.23-3.24	Programas de mentoría y programas de capacitación para mujeres	No hay evidencia sólida de impactos positivos de los programas de tutoría y capacitación para mujeres en la región. Los talleres de tutoría para mujeres tuvieron impactos positivos en el avance profesional en los Estados Unidos. Algunos estudios muestran un impacto negativo o nulo de los programas de capacitación empresarial en las ganancias o ganancias de las mujeres. Otros estudios en la región sugieren que la capacitación vinculada a la demanda de empleo asalariado ha mejorado la empleabilidad de las mujeres.		Ginther & Kahn, 2004; Valdivia, 2015 ; McKenzie y Woodruff, 2014; Kaplan et al 2015; Jakiela y Ozier, 2016 ; Ubfal et al. 2016; Arraiz et al. 2018.		ALC y países desarrollados	Se necesita algo de evidencia, más evidencia para ALC
3.25	Pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres WSME	Los impactos de proporcionar microcréditos o subvenciones a WSME no se traducen en un mejor desempeño y crecimiento del negocio.		Siegrist, 2022			Se necesita algo de evidencia, más evidencia para ALC
3.26	Programas de masculinidad para reducir la violencia de género	Existe cierta evidencia fuera de la región con respecto a la efectividad de los programas que tienen como objetivo involucrar a los hombres y promover nuevos modelos de masculinidad. En general, considerando todos los enfoques, hay evidencia con respecto a los resultados intermedios, como el conocimiento de los servicios o el uso de los servicios, sin embargo, hay muy poca evidencia con respecto al efecto de los programas en la reducción de la violencia.	Roza et al. 2021	Ashburn et al. 2017; Bustelo, Frisnacho y Viollaz, 2020; Agüero et al. 2018		ALC y países desarrollados	Se necesita algo de evidencia, más evidencia para ALC
A.4 Políticas universales							
3.29	Salarios mínimos*	Mientras que las políticas salariales mínimas contribuyen a reducir las brechas raciales de ingresos. También hay pruebas de que puede tener efectos negativos en el empleo. Se debe evitar aumentar el salario mínimo en condiciones que probablemente produzcan consecuencias no deseadas, como cuando se establece muy por encima de la tasa de equilibrio del mercado.		Derenoncourt & Montialoux, 2020; Derenoncourt et al. 2021. Katzkowicz et al 2021.		ALC y países desarrollados	Evidencia sólida

Número Parr	Tipo de Política	Resumen de la Evidencia	Citas			Región	Evaluación de la Evidencia
			Descriptiva	Estudios Rigurosos	Meta-analisis		
3.30	Servicios de salud reproductiva*	Se reconoce que la planificación familiar y el acceso a la atención especializada son las intervenciones más eficaces para reducir la mortalidad materna y neonatal.		Stover y Ross 2010; McNellen et al 2019		ALC y países desarrollados	Evidencia sólida
3.31	Fertilidad adolescente	Existe evidencia de que los esfuerzos educativos para disuadir la actividad sexual no son efectivos para prevenir los nacimientos de adolescentes. Hay evidencia emergente en la región sobre la importancia de proporcionar acceso a anticonceptivos efectivos. Se ha encontrado que las intervenciones centradas en la educación y la empleabilidad de las madres adolescentes son efectivas para posponer y prevenir nacimientos adicionales de adolescentes. Si bien los TMC en ALC no se dirigen a la salud reproductiva de los adolescentes, se ha demostrado que son efectivos para reducir la fertilidad de los adolescentes si la transferencia de efectivo es lo suficientemente grande como para tener impactos significativos en los ingresos o la educación.		Ceni et al 2021; Novela y Ripani, 2016; Kruger et al., 2014; Oringanje et al., 2016; Lindberg et al., 2016; Cortés et al., 2016; Harker et. al., 2017; Olson et al. 2018; Baird et al, 2016		ALC y países desarrollados	Evidencia sólida
3.32	Política Fiscal	La tributación progresiva puede contribuir a la equidad de género y diversidad a través de la reducción de las brechas de ingresos netos.	Coelho et al. 2022			ALC y países desarrollados	Algunas pruebas
3.33	Pensiones no contributivas	Las pensiones no contributivas son un instrumento importante para reducir el riesgo de pobreza y las brechas de género en la fragilidad de la salud.	Cafagna et al., 2019	Aguila et al., 2014		Países de ALC	Algunas pruebas
3.34	Preescolar de alta calidad*	Se ha demostrado que el preescolar de alta calidad tiene retornos desproporcionados para los niños afrodescendientes.		Deming, 2009; Friedman-Krauss y Barnett, 2020		Países desarrollados	Evidencia sólida, sin investigación para ALC

Número Parr	Tipo de Política	Resumen de la Evidencia	Citas			Región	Evaluación de la Evidencia
			Descriptiva	Estudios Rigurosos	Meta-analisis		
B. Intervenciones para abordar el trato desigual de las mujeres y los diversos grupos							
B.1 Políticas para prevenir o desalentar la desigualdad de trato							
3.37	Marcos legales. Ley contra la discriminación	Existe cierta evidencia de que los marcos legales, como las leyes, estatutos y regulaciones que prohíben la discriminación basada en el género, la raza o el origen étnico, pueden contribuir a reducir las brechas.		Collins, 2003; Stevenson, 2007; Acemoglu & Angrist, 2001		Países desarrollados	Se necesita alguna evidencia, ninguna o más investigaciones para ALC
3.38	Reconocimiento de los derechos LGBTQ+	El impacto de la legislación que prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual aún no se ha documentado					Sin evidencia
3.39	Anonimización de procesos para evitar comportamientos discriminatorios*	Existe evidencia de que el proceso de solicitud anonimizado puede reducir la discriminación en la etapa inicial de reclutamiento. Sin embargo, no garantiza que el sesgo no entre en una etapa posterior.		Goldin y Rouse, 2000; Rinne, 2018; Johnson y Kirk 2020; Bartlett et al 2020		Países desarrollados	Se necesita alguna evidencia, ninguna o más investigaciones para ALC
B.2. Programas para reducir el sesgo de los proveedores de servicios							
3.41	Modelos de conducta*	Los modelos de conducta pueden influir positivamente en el rendimiento académico, la elección de la especialidad y la elección de carrera al contrarrestar la exposición a estereotipos erróneos.		Koefoed et al. 2017, Porter & Serra, 2018, Lim & Meer 2018, Carrell et al 2010, Gershenson et al. 2017, Birdsall et al 2020, Carlana 2019		Países desarrollados	Evidencia sólida, sin evidencia para ALC
3.42	Capacitación en diversidad	Hay pruebas muy limitadas con respecto a la efectividad del entrenamiento dada la escasez de estudios rigurosos. La eficacia de la formación en GyD puede estar condicionada por las actitudes preexistentes de la población objetivo.	Verde y Hagiwara, 2020	Chang et al. 2019	Bezrukova et al., 2016;	Países desarrollados	Alguna evidencia, ninguna evidencia en ALC
3.43	Intervenciones antibullying.	Hay evidencia emergente con respecto a la efectividad de las intervenciones contra el acoso escolar para reducir la discriminación. Las políticas podrían ser efectivas para reducir el acoso escolar si su contenido se basa en evidencia y teoría sólida y si se implementan con un alto nivel de fidelidad.		Burk et al., 2018	Salón, 2017	Países desarrollados y en desarrollo fuera de la región	Alguna evidencia, ninguna evidencia en ALC
3.44	Cambiar los estereotipos a través de la educación del profesorado	Hay algunas pruebas emergentes sobre la efectividad de la capacitación docente para reducir los estereotipos de género sobre STEM.		UNICEF, 2020			Algunas pruebas

Número Parr	Tipo de Política	Resumen de la Evidencia	Citas			Región	Evaluación de la Evidencia
			Descriptiva	Estudios Rigurosos	Meta-analisis		
3.45	Diversos paneles para la evaluación	No hay evidencia de que tener paneles más diversos mejore los resultados de contratación. No hay evidencia en la región.		Hospido et al. 2019 Deschamps 2018, Bagues y Esteve-Volart 2010		Países desarrollados	Evidencia sólida, sin evidencia para ALC
3.46	Campañas de información y medios de comunicación*	Medios de comunicación, intervenciones de libros de texto para cambiar las percepciones		El Banco Mundial, 2018; la Ferrara, 2016; Bosch et al. 2021; Alesina et al., 2018		ALC y países desarrollados	Se necesita algo de evidencia, más investigación para ALC
3.47	Competencia *	El aumento de la competencia puede erosionar el tratamiento sesgado por parte de los empleadores que se basa en características en lugar de habilidades.		Ederington y Sandford, 2016; Hirata y Soares, 2020, Heywood et al, 2006		ALC y países desarrollados	Evidencia sólida
C. Políticas para fortalecer la capacidad institucional para promover el género y la diversidad							
3.48	Marcos institucionales adecuados	Los marcos institucionales adecuados dentro de la estructura del Estado tienen un papel fundamental en el avance de la agenda de equidad de GyD					Práctica prometedora
3.50	La igualdad de género se basa en un fuerte compromiso de los líderes políticos	El compromiso y la voluntad política son cruciales para avanzar en objetivos específicos de igualdad de género.					Práctica prometedora
3.51	Objetivos claros de la política de igualdad de género y procesos de incorporación para alcanzarlos	Los procesos de incorporación de la perspectiva de género son una estrategia básica para promover y alcanzar los objetivos de igualdad entre los géneros					Práctica prometedora
3.52	Ministerios de Género y Diversidad	Tener un ministerio o ministerios específicos a cargo de la agenda del GyD puede proporcionar una fuerte señal de voluntad política, relevancia y priorización de la equidad y la inclusión.					Práctica prometedora
3.53	Datos de calidad desglosados por género y grupos diversos	Aumentar la disponibilidad de datos de calidad desglosados por género y grupos diversos es clave para promover la equidad en el GyD					Práctica prometedora

Nota: * Indica que las pruebas son sólidas en cuanto a la eficacia de la política. La columna del resumen describe las principales conclusiones en la región o fuera de ella sobre los efectos de ese tipo de política. La última columna evalúa el resumen de la afirmación según los siguientes criterios.

Pruebas sólidas: al menos 2 estudios bien identificados (que facilitan la identificación causal de los efectos)

Alguna evidencia: 1 estudio bien identificado

Práctica prometedora: la intervención tiene una sólida teoría del cambio, pero no hay estudios bien identificados

Anexo II. Líneas de Acción relacionados con GyD en otros Documentos de Marco Sectorial

SFD de Respaldo para PYME y Acceso/Supervisión Financieros (GN-2768-7)

Línea de acción:

1. Financiamiento para otros grupos y segmentos con potencial productivo que no han sido atendidos plenamente por el mercado tales como: empresas dirigidas o de propiedad de mujeres, indígenas o afrodescendientes. Para cumplir con estas líneas de acción, se propone el financiamiento de las siguientes actividades operativas y de conocimiento (¶5.11):
 - a. Programas de crédito global con enfoque en PYMEs, empresas emergentes, empresas jóvenes, y empresas dirigidas o de propiedad de mujeres, indígenas o afrodescendientes. Entre estas se incluyen el refinanciamiento de seguros de crédito, seguros agrícolas, fondos de garantía, factoraje, apoyo para capital semilla e inversionistas ángeles, y financiamiento de capital en general (¶5.11a).
 - b. Prestación de asistencia técnica al sector privado (incluidas empresas dirigidas o propiedad de mujeres, indígenas o afrodescendientes) para mejorar el acceso al crédito y tecnologías, técnicas y buenas prácticas que mejoran la productividad, como las nuevas tecnologías digitales y las tecnologías verdes (¶5.11a).
 - c. Mejorar los procesos de evaluación de créditos para mujeres, indígenas y afrodescendientes (¶5.11a).
 - d. La agenda de conocimiento debe introducir encuestas a nivel de empresa que pueden ayudar a ampliar el conocimiento sobre las dificultades para obtener acceso a financiamiento (por ejemplo, en el caso de empresas dirigidas o propiedad de mujeres, indígenas o afrodescendientes) y servir como base para estudios sobre el impacto de las políticas y los programas de acceso a financiamiento (¶5.11b).
 - e. Diseño de metodologías y estudios de evaluación de impacto específicos a género y etnicidad, para intervenciones de financiamiento de desarrollo productivo (¶5.11b).

SFD de Descentralización y Gobiernos Subnacionales (GN-2813-8)

Línea de acción:

Promover que los gobiernos subnacionales operen con mayor transparencia y rendición de cuentas a través de la inclusión de las dimensiones de género, diversidad y cambio climático (¶5.12).

SFD de Desarrollo Infantil Temprano (GN-2966-2)

Línea de acción:

1. Promover la gestión eficiente y bien informada de las políticas públicas:
 - a. Se apoyará la adecuación del diseño y contenido de los servicios para hacerlos pertinentes a las condiciones y circunstancias de los niños y niñas de familias migrantes de pueblos indígenas y afrodescendientes y para fortalecer el desarrollo de su identidad cultural desde los primeros años de vida (¶5.8).

- b. Apoyar los esfuerzos para incluir a los niños con diversos tipos de discapacidad en los servicios de ECD, reconociendo que estos niños requieren: (i) un replanteamiento de algunos aspectos de su diseño e implementación; (ii) financiamiento adicional; (iii) inversión en capacitación y personal de apoyo que trabaje con los niños y sus familias; y (iv) coordinación muy estrecha con otros sectores (¶5.8).

SFD de Integración y Comercio (GN-2715-11)

Líneas de acción:

El trabajo operativo, de generación y difusión de conocimiento y de diálogo de políticas del Grupo BID se guiará por consideraciones específicas de género y cambio climático con el propósito de promover la sostenibilidad de las intervenciones (¶5.1).

Abordar brechas de conocimiento tales como: la relación entre comercio y género, la posible existencia de sesgos en los aranceles aplicados por los países a los bienes específicos al género del consumidor, junto con la respuesta del comercio de estos bienes a las barreras arancelarias en cuestión. Adicionalmente, se podría estudiar en qué medida las plataformas digitales permiten la participación de las mujeres en el comercio internacional (¶5.3).

Impulsar los servicios de promoción comercial e inversión de alta calidad personalizados para satisfacer las necesidades de las empresas de la región. Para ello, se propone la producción de nuevo conocimiento para el diseño, monitoreo y evaluación de intervenciones que promuevan el comercio y las inversiones. En particular, se propone investigar sobre las oportunidades y los riesgos de las políticas y las medidas enfocadas en cambio climático y género para la exportación de bienes y servicios y para la atracción de inversiones (en la medida en que la disponibilidad de datos lo permita) (¶5.5c).

SFD de Vivienda y Desarrollo Urbano (GN-2732-11)

Línea de acción:

1. Superar la Exclusión Social Estructural. Promover: (i) un mejor acceso a los beneficios del sector urbano; y (ii) oportunidades para construir comunidades para los hogares de ingresos bajos, hogares con mujeres o personas con discapacidad como cabeza de familia, y hogares cuyos miembros se identifiquen como afrodescendientes, indígenas, LBGTQ, migrantes o de alguna etnia o minoría. Todo esto a través de (¶5.3):
 - a. Mejorar barrios marginados e informales (¶5.4).
 - b. Aumentar el acceso a una vivienda adecuada: se apoyará a los mercados inmobiliarios para que sean más dinámicos y permitan a más personas acceder a una vivienda de mejor calidad. Con este propósito se apoyará la inclusión de mujeres en los títulos de propiedad (¶5.5).
 - c. Ampliar la provisión de espacios públicos seguros para todos: las ciudades deben proporcionar espacios públicos y espacios verdes seguros y agradables que permitan a las personas interactuar de manera segura entre sí y con la naturaleza. Las acciones específicas incluyen la eliminación de las barreras arquitectónicas y de infraestructura existentes que limitan el acceso a los espacios públicos a las personas mayores, con discapacidad y los niños (¶5.6).
 - d. Brechas de conocimiento para superar la exclusión social estructural (¶5.7).

SFD de Desarrollo de Habilidades (GN-3012-3)

Líneas de acción:

1. Asegurar el acceso a oportunidades de aprendizaje relevantes y de alta calidad a lo largo de la vida: para abordar el gran porcentaje de adolescentes que abandonan la escuela se deben proporcionar entornos escolares seguros, ofertas de aprendizaje flexibles; y promover la finalización de la educación secundaria entre los niños para reducir la brecha de género en la graduación (¶5.5).
2. Promover activamente la generación y el uso de la toma de decisiones basada en evidencia en el desarrollo de habilidades:
 - a. Promover la producción de evidencia rigurosa, aprovechando las nuevas tecnologías y el *big data* para evaluar el impacto de las *intervenciones de habilidades* en diferentes grupos poblacionales, con datos desagregados por género, orientación sexual, etnia, raza y presencia de discapacidad (¶5.12).
 - b. Aumentar el conocimiento sobre estrategias efectivas para aumentar el acceso a una educación postsecundaria de calidad; educación inclusiva, intercultural y bilingüe y que brinden oportunidades de igualdad de género (¶5.13).

SFD de Trabajo (GN-2741-12)

Líneas de acción:

1. Intervenciones para acelerar la recuperación del empleo y reincorporar a las personas al mercado laboral: en relación con el análisis de género que debe realizarse, la investigación debe centrarse en las consecuencias de asignar de tareas dentro del hogar y los resultados de la pandemia en el mercado laboral a largo plazo (¶5.4).
2. Enfoques multisectoriales para aumentar el crecimiento de la productividad y garantizar que las ganancias se compartan equitativamente: identificar posibles efectos heterogéneos del impacto de las inversiones en robótica e inteligencia artificial, en la productividad y los resultados del mercado laboral por género y entre grupos desfavorecidos (¶5.7).
3. Estrategias para promover un mercado laboral más inclusivo:
 - a. Los países deben promover políticas que promuevan ajustes en el lugar de trabajo para promover la inclusión de las personas con discapacidad (¶5.14).
 - b. Se necesitan más datos sobre los grupos excluidos, particularmente para grupos que aún no están representados en las estadísticas nacionales (por ejemplo, la comunidad LGTBQ1+) (¶5.16).
 - c. También es necesario comprender mejor cómo las políticas pueden ayudar a mejorar los resultados del mercado laboral para grupos específicos. Las evaluaciones deben analizar en qué medida las diferencias en los resultados que observamos en el mercado laboral son producto de condiciones iniciales desiguales, normas sociales o comportamientos discriminatorios. De igual forma se debe comprender las posibles consecuencias no deseadas de implementar políticas para frenar la discriminación, en particular, para personas con discapacidad, afrodescendientes, pueblos indígenas y la comunidad LGTBQ+ (¶5.16).

SFD de Salud (GN-2735-12)

Líneas de acción:

1. Acción multisectorial para promover la salud de la población: fortalecer el diálogo de políticas, la generación de conocimiento y la asistencia técnica, para consolidar información que pueda mejorar la capacidad de los países para diseñar e implementar políticas y programas multisectoriales. Estos incluirían políticas que aborden la desigualdad de género que afectan aspectos desatendidos de la salud física y mental y a su vez reducen las barreras de acceso a atención médica (¶5.2).
2. Mejorar la organización y la calidad de la prestación de servicios de atención médica, en particular para grupos diversos: se pueden reducir las desigualdades en acceso y la calidad de los servicios de atención médica. El Grupo BID continuará investigando y midiendo las brechas en los resultados de salud y la calidad de la atención médica que experimentan los grupos de bajos ingresos, los pueblos indígenas, los afrodescendientes y las personas con discapacidad (¶5.12).
3. Explorar cómo apoyar a los gobiernos a abordar los desafíos que enfrentan las personas de diversa orientación sexual; e investigar diferentes enfoques de servicios de salud que promuevan la innovación social e incorporen a diversos grupos como agentes de cambio que aportan sus propias perspectivas, conocimientos y visiones del mundo (¶5.12).

SFD de Protección Social y Pobreza (GN-2784-12)

Línea de acción:

1. Apoyar los sistemas de Cuidado de Largo Plazo (LTC) que promueven la autonomía de las personas mayores:
 - a. Apoyar los esfuerzos del gobierno y del sector privado para expandir y mejorar la oferta de servicios de LTC con un enfoque en la atención domiciliaria y centrada en la persona, y en reequilibrar la carga de la atención entre géneros (¶5.6).
 - b. La producción de conocimiento también se centrará en la relación entre LTC y otros servicios de cuidado, como la atención a PcD con altas necesidades de apoyo y el cuidado de niños, que en conjunto constituyen la economía del cuidado (¶5.6).
 - c. Estudiar formas de garantizar que los servicios de LTC se adapten culturalmente para satisfacer las necesidades de los pueblos indígenas (¶5.6).
 - d. El cuidado a largo plazo (LTC), parte de la economía plateada, tiene gran potencial para crear oportunidades de empleo, especialmente para las mujeres. El Grupo BID apoyará políticas y regulaciones que fomenten las iniciativas privadas de LTC, tanto con fines de lucro como sin fines de lucro (¶5.7).
2. Servicios de apoyo para la inclusión y autonomía de las PcD:
 - a. Brindar asistencia técnica y apoyo operativo para implementar evaluaciones de discapacidad, construir registros nacionales de PcD y desarrollar políticas basadas en esta información (¶5.8).
 - b. Para aumentar el acceso a los servicios de protección social, el Grupo BID también apoyará ajustes razonables y el diseño universal para garantizar que los sitios web, los documentos y los servicios de los programas de protección social sean accesibles para las personas con discapacidad (¶5.8).

- c. Ampliar y mejorar la oferta de personal de asistencia capacitado para PcD como alternativa a la asistencia familiar no remunerada. Como complemento a la asistencia personal, se apoyará la capacitación de los familiares dándole un enfoque de autonomía y suministrando tecnologías de asistencia para aumentar la autonomía y facilitar la comunicación interpersonal (¶5.9).
 - d. Trabajar con clientes a través del diálogo sobre políticas, asistencias técnicas y operaciones centradas en la implementación de programas de transferencias monetarias que alivien la pobreza asociada con tener una discapacidad (¶5.10).
 - e. Apoyar esfuerzos para eliminar las reglas operativas que limitan la autonomía de las personas con discapacidad PCD a través de requisitos de elegibilidad (¶5.10).
3. Abordar las brechas de conocimiento acerca de: (i) los marcos de financiamiento sostenible para la provisión de tecnología asistencial y asistencia personal (basados en impuestos generales o el seguro social); (ii) los beneficios de proveer asistencia personal y tecnología asistencial para aumentar el bienestar y la autonomía personal de los beneficiarios; (iii) la eficacia relativa de modalidades alternativas de provisión de asistencia personal; y (iv) la adaptación cultural de los servicios de asistencia personal para personas con discapacidad pertenecientes a comunidades indígenas (¶5.9).

SFD de Agua y Saneamiento (GN-2781-13)

Líneas de acción:

1. Promover el acceso universal a servicios de agua y saneamiento de calidad con equidad, inclusión y asequibilidad:
 - a. Se reducirán las brechas regionales, socioeconómicas y étnicas en el acceso a los servicios, particularmente en el caso de poblaciones diversas y con discapacidad. La focalización y priorización debe diseñarse con el enfoque de garantizar el apoyo a los hogares de bajos ingresos y los grupos de población más vulnerables (poblaciones indígenas, mujeres y niños, y la población con discapacidad) (¶5.4).
2. Mejorar los marcos de gobernanza y financiación:
 - a. La inversión en agua y saneamiento impulsan la economía a través de la creación empleo (principalmente para trabajadores no calificados) y tienen el potencial de fomentar el empleo con equidad de género (¶5.11).
3. Impulsar la innovación en el sector:
 - a. Innovación en la gobernanza en el sector de agua y saneamiento. Apoyar el desarrollo de iniciativas normativas para validar innovaciones, promover la equidad de género y estimular la oferta y demanda de innovación en el sector (¶5.16).

SFD de Innovación, Ciencia y Tecnología (GN-2791-13)

Líneas de acción:

1. Impulsar la inversión en bienes públicos clave para la innovación: Se debe prestar especial atención a los programas enfocados en los campos STEM y en la incorporación de mujeres, candidatos de áreas rurales y grupos diversos (indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad y comunidad LGBTQ+, entre otros) (¶5.7).
2. Fortalecer instituciones clave para impulsar la innovación: Fortalecer el marco institucional público y privado para promover (i) la igualdad y diversidad de género en

sus esfuerzos para promover la innovación en el sector privado; y (ii) estrategias para incorporar el género y la diversidad en las políticas públicas o en las iniciativas de paridad de género, entre otras cosas (¶5.23).

3. Agenda de conocimiento: Desarrollar una agenda de conocimiento sobre el efecto de las asimetrías de género en todos los mecanismos de apoyo a las actividades de CTI (¶5.27).

SFD de Turismo (GN-2779-12)

Línea de acción:

1. El diseño e implementación de planes de inclusión social de los destinos, adecuando las acciones a las necesidades específicas de cada colectivo por renta, sexo, raza, edad, capacidad física u otro factor de exclusión (¶5.6)

SFD de Gestión Fiscal (GN-2831-12)

Líneas de acción:

1. Aumentar el impacto redistributivo de la política fiscal, incluso respecto al género, a través de reformas de gasto y tributarias que mejoren la focalización (Resumen Ejecutivo).
2. Incrementar el impacto de la política y gestión fiscal sobre la desigualdad y la equidad: se asistirá en el desarrollo e implementación de esquemas con enfoque de género en el manejo presupuestal, y de compras públicas, y la generación de capacidades para la inclusión de perspectivas de género en acciones fiscales, incluidas las reformas tributarias (¶5.6).

SFD de Seguridad Ciudadana y Justicia (en proceso de aprobación)

Líneas de acción:

1. Prevención y atención social del delito y la violencia con énfasis en poblaciones vulnerables
 - a. Se trabajará en el empoderamiento económico de las mujeres para la prevención de la violencia intrafamiliar o por parte de la pareja íntima, incluyendo el uso de mecanismos del sector privado como instrumentos de financiamiento y asesoría a empresas lideradas o de propiedad de mujeres. (¶5.7)
 - b. También se impulsarán acciones para contribuir a la transformación de normas sociales y culturales en la comunidad, como los modelos de masculinidades no violentas. (¶5.7)
 - c. Se incluirán acciones para prevenir la VBG en los espacios públicos físicos y espacios virtuales. (¶5.7)
2. Fortalecimiento de la efectividad y legitimidad de las instituciones de policía para prevenir, atender y resolver el crimen:
 - a. El eje de gestión pública trabajará para mejorar el perfil policial, la selección de personal, la formación inicial y continua –con enfoque de género e inclusión de poblaciones vulnerables. (¶5.11)
 - b. Se trabajará en el diseño y aplicación modelos de gestión y despliegue policial basados en evidencia, que involucren el acercamiento comunitario, la justicia

procedimental y el uso de la información, atendiendo consideraciones de género y diversidad. (¶5.12)

3. Fortalecimiento de la efectividad de las instituciones del sector de justicia para una eficiente, coordinada, transparente y oportuna investigación y resolución de casos
 - a. En el eje de gestión pública se fortalecerán los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación de jueces y operadores de justicia, teniendo en cuenta la perspectiva de género y diversidad (¶5.15).

SFD de Cambio Climático (en proceso de aprobación)

Línea de acción:

1. Construir una gobernanza eficaz: Promover el compromiso de las partes interesadas y los enfoques participativos para el diseño de políticas climáticas. Esto se puede lograr mediante la participación de ministerios, instituciones académicas, grupos de expertos, gremios y sindicatos, organizaciones indígenas y ciudadanos comunes (¶5.4).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L., & Rangel, M. (2019). *Niñez y adolescencia afrodescendiente en América Latina*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/notas/ninez-adolescencia-afrodescendiente-america-latina>
- Acemoglu, D., & Angrist, J. D. (2001). Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109(5). <https://doi.org/10.1086/322836>
- Agüero, J. M. (2021). COVID-19 and the rise of intimate partner violence. *World Development*, 137. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105217>
- Aguila, E., Borges, A., Kapteyn, A., Robles, R., & Weidmer, B. (2014). A Noncontributory Pension Program for Older Persons in Yucatan, Mexico. Center for Latin American Social Policy.
- Aguirre, J., Matta, J., & Montoya, A. M. (2021). *The Long-Term Effects of College Peers*. Closing Gender Gaps in the Sothern Cone: An Untapped Potential for Growth, eds. Verónica Frisancho and Virginia Queijo. 2021.
- Albagli, P., & Rau, T. (2019). The effects of a maternity leave reform on children's abilities and maternal outcomes in Chile. *Economic Journal*, 129(619). <https://doi.org/10.1111/ecoj.12586>
- Alesina, A., Carlana, M., Ferrara, E. la, & Pinotti, P. (2018). *Revealing Stereotypes: Evidence from Immigrants in Schools*. <https://doi.org/10.3386/w25333>
- Alesina, A. F., Lotti, F., & Mistrulli, P. E. (2019). DO WOMEN PAY MORE FOR CREDIT? EVIDENCE FROM ITALY on JSTOR. *Journal of the European Economic Association*, 11, 45–66. <https://www.jstor.org/stable/23355059>
- Aranco, N., Ibarra, P., & Stampini, M. (2022). *Prevalence of Care Dependence Among Older Persons in 26 Latin American and Caribbean Countries*. Inter-american Development Bank. Social Protection and Health Division.
- Aranco, N., Bosch, M., Stampini, M., Azuara, O., Goyeneche, L., Ibarra, P., Oliveira, D., Reyes Retana, M., Savedoff, W., & Torres, E. (2022). *Envejecer en América Latina y el Caribe: protección social y calidad de vida de las personas mayores*. Banco Interamericano de Desarrollo. Monografía del BID; 1009
- Arceo-Gomez, E. O., & Campos-Vazquez, R. M. (2014). Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country. *American Economic Review*, 104(5), 376–380. <https://doi.org/10.1257/AER.104.5.376>
- Arráiz, I., Bhanot, S. P., & Calero, C. (2019). Less is More: Experimental Evidence on Heuristic-Based Business Training in Ecuador. *IDB Invest Working Paper Series, TN No. 18*.
- Arroyo Abad, L., & Maurer, N. (2021). Forced Labor in Colonial Spanish America. In *CEPR Discussion Paper No. DP16467*. <https://papers.ssrn.com/abstract=3928764>

- Arriagada, R., Villaseñor, A., Rubiano, E., Cotacachi, D., & Morrison, J. (2018). Analysing the impacts of PES programmes beyond economic rationale: Perceptions of ecosystem services provision associated to the Mexican case. *Ecosystem Services*, 29, 116–127. <https://doi.org/10.1016/j.ecoser.2017.12.007>
- Ashburn, K., Kerner, B., Ojamuge, D., & Lundgren, R. (2017). Evaluation of the Responsible, Engaged, and Loving (REAL) Fathers Initiative on Physical Child Punishment and Intimate Partner Violence in Northern Uganda. *Prevention Science*, 18(7), 854–864. <https://doi.org/10.1007/S11121-016-0713-9/TABLES/5>
- Ashenfelter, O., & Heckman, J. (1974). *Measuring the Effect of an Anti-Discrimination Program*. <https://doi.org/10.3386/w0050>
- Bagues, M. F., & Esteve-Volart, B. (2010). Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment. *Review of Economic Studies*, 77(4). <https://doi.org/10.1111/j.1467-937X.2009.00601.x>
- Bagde, S., Epple, D., & Taylor, L. (2016). Does Affirmative Action Work? Caste, Gender, College Quality, and Academic Success in India. *American Economic Review*, 106(6), 1495–1521. <https://doi.org/10.1257/aer.20140783>
- Baird, S., Chirwa, E., McIntosh, C., & Özler, B. (2010). The short-term impacts of a schooling conditional cash transfer program on the sexual behavior of young women. In *Health Economics* (Vol. 19, Issue SUPPL. 1). <https://doi.org/10.1002/hec.1569>
- Bartlett, R., Morse, A., Stanton, R., & Wallace, N. (2022). Consumer-lending discrimination in the FinTech Era. *Journal of Financial Economics*, 143(1). <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2021.05.047>
- Barnes, T. (2016). *Gendering Legislative Behavior*. Cambridge University Press. <https://tiffanydbarnes.weebly.com/gendering-legislative-behavior.html>
- Barrero-Amórtegui, Y., & Maldonado, J. H. (2021). Gender composition of management groups in a conservation agreement framework: Experimental evidence for mangrove use in the Colombian Pacific. *World Development*, 142, 105449.
- Basco, A. I., Lavena, C., & Chicas en Tecnología. (2019). Un potencial con barreras: La participación de las mujeres en el área de Ciencia y Tecnología en Argentina. BID.
- Bearak, J., Popinchalk, A., Ganatra, B., Moller, A.-B., Tunçalp, Ö., Beavin, C., Kwok, L., & Alkema, L. (2020). Unintended pregnancy and abortion by income, region, and the legal status of abortion: estimates from a comprehensive model for 1990–2019. *The Lancet Global Health*, 8(9), e1152–e1161. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(20\)30315-6](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(20)30315-6)
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Bellés-Obrero, C., & Lombardi, M. (2020). Will you marry me, later? Age-of-marriage laws and child marriage in Mexico. *Journal of Human Resources*. <https://doi.org/10.3368/jhr.58.3.1219-10621r2>
- Berthelon, M., & Kruger, D. (2014). *The impact of adolescent motherhood on education in Chile* (IZA Discussion Paper 8072). <https://docs.iza.org/dp8072.pdf>

- Berlinski, S., Duryea, S., & Perez-Vincent, S. M. (2021). Prevalence and correlates of disability in Latin America and the Caribbean: Evidence from 8 national censuses. *PLOS ONE*, 16(10), e0258825. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0258825>
- Berniell, I., Berniell, L., Mata, D. de la, Edo, M., & Marchionni, M. (2021a). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150, 102599. <https://doi.org/10.1016/J.JDEVECO.2020.102599>
- Bertrand, M., Hanna, R., & Mullainathan, S. (2010). Affirmative action in education: Evidence from engineering college admissions in India. *Journal of Public Economics*, 94(1–2), 16–29. <https://doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2009.11.003>
- Bertrand, M., Kamenica, E., & Pan, J. (2015). Gender Identity and Relative Income within Households *. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571–614. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv001>
- Besley, T., Folke, O., Persson, T., & Rickne, J. (2017). Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden. *American Economic Review*, 107(8). <https://doi.org/10.1257/aer.20160080>
- Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11). <https://doi.org/10.1037/bul0000067>
- Birdsall, C., Gershenson, S., & Zuniga, R. (2020). The Effects of Demographic Mismatch in an Elite Professional School Setting. *Education Finance and Policy*, 15(3), 457–486. https://doi.org/10.1162/edfp_a_00280
- Blackman, A., Corral, L., Lima, E. S., & Asner, G. P. (2017). Titling indigenous communities protects forests in the Peruvian Amazon. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(16), 4123–4128. <https://doi.org/10.1073/pnas.1603290114>
- Blanchflower, D. G., Levine, P. B., & Zimmerman, D. J. (2003). Discrimination in the small-business credit market. In *Review of Economics and Statistics* (Vol. 85, Issue 4). <https://doi.org/10.1162/003465303772815835>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, & explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3). <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bill and Melinda Gates Foundation. (2021). *2021 Goalkeepers Report: Innovation and Inequity*. <https://gates.ly/GK2021>
- Bocarejo, D., Araujo, C., & Albertos, C. (2021). *Brechas y desafíos socioeconómicos de los pueblos indígenas de América Latina: retos para el desarrollo con identidad*. Technical Note No. IDB-TN-2280. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Brechas-y-desafios-socioeconomicos-de-los-pueblos-indigenas-de-America-Latina-retos-para-el-desarrollo-con-identidad.pdf>
- Bosch, M., Duryea, S., González, S., & Silva Porto, M. T. (2021). *Intervención conductual para mejorar el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Perú* (Documento de Trabajo del BID N° IDB-WP-01226). <https://doi.org/10.18235/0003148>

- Botelho, F., Madeira, R. A., & Rangel, M. A. (2015). Racial Discrimination in Grading: Evidence from Brazil. *American Economic Journal: Applied Economics*, 7(4), 37–52. <https://doi.org/10.1257/APP.20140352>
- Braveman, P. & Parker Dominguez, T. (2021). Abandon “Race.” Focus on Racism. *Front. Public Health* 9:689462. doi: 10.3389/fpubh.2021.689462
- Brock, J. M., & de Haas, R. (n.d.). Discriminatory Lending: Evidence from Bankers in the Lab. *American Economic Journal: Applied Economics*. <https://doi.org/10.1257/APP.20210180>
- Burk, J., Park, M., & Saewyc, E. M. (2018). A media-based school intervention to reduce sexual orientation prejudice and its relationship to discrimination, bullying, and the mental health of lesbian, gay, and bisexual adolescents in western canada: A population-based evaluation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph15112447>
- Bustelo, M., Duryea, S., Piras, C., Sampaia, B., Trevisan, G., & Viollaz, M. (2021). *The gender pay gap in Brazil: It starts with college students’ choice of major*. TECHNICAL NOTE N ° IDB-TN-02099
- Bustelo, M., Suaya, A., & Vezza, E. (2021). *Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres: soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC*. Nota Técnica No. IDB-TN-02235. <https://doi.org/10.18235/0003399>
- Cafagna, G., Aranco, N., Ibararán, P., Medellín, N., Oliveri, M. L., & Stampini, M. (2019). *Envejecer con cuidado: Atención a la dependencia en América Latina y el Caribe*. Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0001972>
- Campos-Vasquez, R., & Medina-Cortina, E. (2018). Skin Color and Social Mobility: Evidence From Mexico on JSTOR. *Demography*. <https://www.jstor.org/stable/45048076>
- Carlana, M. (2019). Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers’ Gender Bias*. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1163–1224. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz008>
- Carneiro, P. M., Cruz-Aguayo, Y., & Schady, N. R. (2017). *Where the girls are not: households, teachers, and the gender gap in early math achievement* (No. IDB-WP-807). IDB Working Paper Series.
- Carrell, S. E., Page, M. E., & West, J. E. (2010). Sex and Science: How Professor Gender Perpetuates the Gender Gap *. *Quarterly Journal of Economics*, 125(3), 1101–1144. <https://doi.org/10.1162/qjec.2010.125.3.1101>
- Castro, A., Savage, V., & Kaufman, H. (2015). Assessing equitable care for Indigenous and Afrodescendant women in Latin America. In *Revista Panamericana de Salud Publica/Pan American Journal of Public Health* (Vol. 38, Issue 2).
- CELADE. (2020). Sistema de Indicadores Sociodemográficos de Poblaciones y Pueblos Indígena . In [https:// redatam.org/redbin/RpWebEngine.exe/Portal?lang=esp](https://redatam.org/redbin/RpWebEngine.exe/Portal?lang=esp). <https://redatam.org/redbin/RpWebEngine.exe/Portal?lang=esp>

- CEPAL. (2014). *Guaranteeing indigenous people's rights in Latin America. Progress in the past decade and remaining challenges.: Vol. LC/L.3893.* ECLAC. <https://www.cepal.org/en/publications/37051-guaranteeing-indigenous-peoples-rights-latin-america-progress-past-decade-and>
- Ceni, R., Parada, C., Perazzo, I., & Sena, E. (2021). Birth Collapse and a Large-Scale Access Intervention with Subdermal Contraceptive Implants. *Studies in Family Planning*, 52(3). <https://doi.org/10.1111/sifp.12171>
- Chang, E. H., Milkman, K. L., Gromet, D. M., Rebele, R. W., Massey, C., Duckworth, A. L., & Grant, A. M. (2019). The mixed effects of online diversity training. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(16), 7778–7783. <https://doi.org/10.1073/pnas.1816076116>
- Chung, H. (2019). 'Women's work penalty' in access to flexible working arrangements across Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 25(1), 23–40. <https://doi.org/10.1177/0959680117752829>
- Clayton, A. (2021). How Do Electoral Gender Quotas Affect Policy? In *Annual Review of Political Science* (Vol. 24). <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-041719-102019>
- Coate, S., & Loury, G. C. (1993). Antidiscrimination Enforcement and the Problem of Patronization. *American Economic Review*, 83(2).
- Coelho, M., Davis, A., Klemm, A., & Osorio, C. (2022). Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality. *IMF WORKING PAPERS, Working Paper No. 2022/026*.
- Collins, W. J. (2003). The Labor Market Impact of State-Level Anti-Discrimination Laws, 1940-1960. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2). <https://doi.org/10.2307/3590937>
- Conde-Agudelo, A., Belizán, J. M., & Lammers, C. (2005). Maternal-perinatal morbidity and mortality associated with adolescent pregnancy in Latin America: Cross-sectional study. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 192(2). <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2004.10.593>
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity. *Gender & Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Contreras, D., Puentes, E., & Santiago, D. B. (2012). Female Labor Supply and Child Care Supply in Chile. *Serie Documentos de Trabajo*.
- Cornwell, C., Rivera, J., & Schmutte, I. M. (2017). Wage Discrimination When Identity Is Subjective. *Journal of Human Resources*, 52(3), 719–755. <https://doi.org/10.3368/jhr.52.3.0815-7340R1>
- Cortés, D., Gallego, J., & Maldonado, D. (2016). On the Design of Educational Conditional Cash Transfer Programs and Their Impact on Non-Education Outcomes: The Case of Teenage Pregnancy. *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 16(1). <https://doi.org/10.1515/bejeap-2014-0162>

- Cruz, C., & Rivera, B. (2021, June 2). *El impacto de las cuotas de género en las instituciones políticas*. Blogs BID. <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/medicion-del-impacto-de-las-cuotas-de-genero-en-las-instituciones-politicas/>
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2017). *Gender Gaps in Entrepreneurship and their Macroeconomic Effects in Latin America* (IDB-WP- 848).
- Cucagna, E., & Romero, J. (2021). The Gendered Impacts of COVID-19 on Labor Markets in Latin America and the Caribbean. In *The Gendered Impacts of COVID-19 on Labor Markets in Latin America and the Caribbean*. <https://doi.org/10.1596/35191>
- Cummings, D., & Bloom, D. (2020). *Can Subsidized Employment Programs Help Disadvantaged Job Seekers? A Synthesis of Findings from Evaluations of 13 Programs*. OPRE REPORT 2020-23
- Dansereau, E., Mcnellan, C. R., Gagnier, M. C., Desai, S. S., Haakenstad, A., Johanns, C. K., Palmisano, E. B., Ríos-Zertuche, D., Schaefer, A., Zúñiga-Brenes, P., Hernandez, B., Iriarte, E., & Mokdad, A. H. (2016). *Coverage and timing of antenatal care among poor women in 6 Mesoamerican countries*. <https://doi.org/10.1186/s12884-016-1018-5>
- Datta Gupta, N., Larsen, M., & Thomsen, L. S. (2015). Do wage subsidies for disabled workers reduce their non-employment? - evidence from the Danish Flexjob scheme. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0036-7>
- de Araújo, A. C. P. L., Sampaio, M. A. D. S., Costa, E. M., Khan, A. S., Irfi, G., & Costa, R. A. (2021). The quotas law for people with disabilities in Brazil: is it a guarantee of employment? *International Review of Applied Economics*. <https://doi.org/10.1080/02692171.2021.1962257>
- de Mel, S., McKenzie, D., & Woodruff, C. (2009). Are Women More Credit Constrained? Experimental Evidence on Gender and Microenterprise Returns. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(3), 1–32. <https://doi.org/10.1257/app.1.3.1>
- del Pino, S., Sánchez-Montoya, S. B., Guzmán, J. M., Mújica, O. J., Gómez-Salgado, J., & Ruiz-Frutos, C. (2019). Health Inequalities amongst People of African Descent in the Americas, 2005–2017: A Systematic Review of the Literature. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(18), 3302. <https://doi.org/10.3390/ijerph16183302>
- Deming, D. (2009). Early childhood intervention and life-cycle skill development: Evidence from head start. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(3). <https://doi.org/10.1257/app.1.3.111>
- Derenoncourt, E., Gérard, F., Lagos, L., & Montialoux, C. (2021). *Racial Inequality, Minimum Wage Spillovers, and the Informal Sector* *.
- Derenoncourt, E., & Montialoux, C. (2020). Minimum Wages and Racial Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 169–228. <https://doi.org/10.1093/QJE/QJAA031>
- Deschamps, P. (2018). Gender Quotas in Hiring Committees: a Boon or a Bane for Women? *LIEPP Working Paper N°82*.

- Díaz García, V. (2016). Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano. *ONU Mujeres*.
- Doyle, J. J., & Aizer, A. (2018). Economics of Child Protection: Maltreatment, Foster Care, and Intimate Partner Violence. In *Annual Review of Economics* (Vol. 10). <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080217-053237>
- Duryea, S., Martinez, C., Smith, R. (2022a) "Do Disability Quotas Work? Can We Nudge Them?"
- Duryea, S., Millan-Quijano, J., Morrison, J., Oviedo, Y. (2022b forthcoming). Racial bias in employment services: Evidence from a randomized experiment in Colombia
- Duryea, S., Pinzon-Caicedo, M., & Pereira, M. A. (2022c). *Disability-Specific Cash Transfer Programs in Latin America and the Caribbean: A Landscape Study*.
- Duryea, S., & Robles, M. (2016). *Latin America and the Caribbean Social Pulse 2016: Realities and Perspectives*. IDB Monograph; 462.
- Duryea, S., & Robles, M. (2017). Social Pulse in Latin America and the Caribbean 2017: Family Legacy, Breaking the Mold or Repeating Patterns? In *Inter-American Development Bank*.
- Duryea, S., Salazar Salamanca, J. P., & Pinzon Caicedo, M. (2019). *We the People: Inclusion of People with Disabilities in Latin America and the Caribbean*. <https://doi.org/10.18235/0002010>
- Dutta-Gupta, I., Grant, K., Eckel, M., & Edelman, P. (2016). *LESSONS LEARNED FROM 40 YEARS OF SUBSIDIZED EMPLOYMENT PROGRAMS*. Center of Poverty and Inequality. Georgetown Law.
- Duvendack, M., & Mader, P. (2019). Impact of financial inclusion in low- and middle-income countries: A systematic review of reviews. *Campbell Systematic Reviews*, 15(1–2). <https://doi.org/10.4073/csr.2019.2>
- Duvendack, M., & Mader, P. (2020). IMPACT OF FINANCIAL INCLUSION IN LOW- AND MIDDLE-INCOME COUNTRIES: A SYSTEMATIC REVIEW OF REVIEWS. *Journal of Economic Surveys*, 34(3), 594–629. <https://doi.org/10.1111/joes.12367>
- ECLAC. (2018). *Gender Equality Observatory for Latin America and the Caribbean. Indicators*. <https://oig.cepal.org/en/indicators/feminity-index-poor-households%20%20%20we%20need%20to%20change%20the%20text%20to%20In%202019%20%E2%80%A6>.
- Ederington, J., & Sandford, J. (2016). Employer discrimination and market structure: Does more concentration mean more discrimination? *International Journal of Industrial Organization*, 48, 1–33. <https://doi.org/10.1016/J.IJINDORG.2016.05.008>
- Egana-delSol, P., Bustelo, M., Ripani, L., Soler, N., & Viollaz, M. (2022). Automation in Latin America: Are Women at Higher Risk of Losing Their Jobs? *Technological Forecasting and Social Change*, 175. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121333>

- Eltis, D., & Richardson, D. (2015). *Atlas of the transatlantic slave trade* (D. Blight, Ed.). Yale University Press.
- Etcheverry, L. (2020). Effect of Paid Paternity Leave on Paternal Involvement and Labor Market Outcomes.
- Fafchamps, M., McKenzie, D., Quinn, S., & Woodruff, C. (2014). Microenterprise growth and the flypaper effect: Evidence from a randomized experiment in Ghana. *Journal of Development Economics*, 106, 211–226. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2013.09.010>
- Feinberg, M. E., Jones, D. E., Hostetler, M. L., Roettger, M. E., Paul, I. M., & Ehrenthal, D. B. (2016). Couple-Focused Prevention at the Transition to Parenthood, a Randomized Trial: Effects on Coparenting, Parenting, Family Violence, and Parent and Child Adjustment. *Prevention Science*, 17(6). <https://doi.org/10.1007/s11121-016-0674-z>
- Flanagin, A., Frey, T., Christiansen, S. L., & AMA Manual of Style Committee. (2021). Updated guidance on the reporting of race and ethnicity in medical and science journals. *Jama*, 326(7), 621-627.
- Francis, A. M., & Tannuri-Pianto, M. (2012). The redistributive equity of affirmative action: Exploring the role of race, socioeconomic status, and gender in college admissions. *Economics of Education Review*, 31(1), 45–55. <https://doi.org/10.1016/J.ECONEDUREV.2011.08.005>
- Friedman-Krauss, A., & Barnett, S. (2020). *Access to High-Quality Early Education and Racial Equity*. National Institute for Early Education Research. Special Report. <https://nieer.org/wp-content/uploads/2021/02/Special-Report-Access-to-High-Quality-Early-Education-and-Racial-Equity.pdf>
- Fujiwara, T., Laudares, H., Valencia, F., Engerman, S., Nunn, N., Giuliano, P., Dell, M., Galor, O., Weil, D., Michalopoulos, S., Pascali, L., Schularick, M., Wantchekon, L., Jimeno, G., Naritomi, J., Ponzetto, G., Enikolopov, R., Ichino, A., Cervellati, M., Cintra, J. P. (2019). *Tordesillas, Slavery and the Origins of Brazilian Inequality* *.
- Fuller, S., & Hirsh, C. E. (2019). “Family-Friendly” Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. *Work and Occupations*, 46(1), 3–44. <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>
- Fuster, A., Goldsmith-Pinkham, P., Ramadorai, T., & Walther, A. (2022). Predictably Unequal? The Effects of Machine Learning on Credit Markets. *Journal of Finance*, 77(1). <https://doi.org/10.1111/jofi.13090>
- Gabrysch, S., Lema, C., Bedriñana, E., Bautista, M. A., Malca, R., Campbell, O. M. R., & Miranda, J. J. (2009). Cultural adaptation of birthing services in rural Ayacucho, Peru. *Bulletin of the World Health Organization*, 87(9). <https://doi.org/10.2471/BLT.08.057794>
- Galarza, F. B., & Yamada, G. (2014). Labor Market Discrimination in Lima, Peru: Evidence from a Field Experiment. *World Development*, 58, 83–94. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2014.01.003>
- Gallup. (2021). LGBT Identification Rises to 5.6% in Latest U.S. Estimate. In *Gallup*. <https://news.gallup.com/poll/329708/lgbt-identification-rises-latest-estimate.aspx>

- GDLab Inter-American Development Bank. (2021). *GDLab Gender and Diversity Knowledge Initiative*. <https://gdlab.iadb.org/en/diversity/entrepreneurship>
- Gerard, F., Lagos, L., Severnini, E., & Card, D. (2021). Assortative Matching or Exclusionary Hiring? The Impact of Employment and Pay Policies on Racial Wage Differences in Brazil. *American Economic Review*, 111(10), 3418–3457. <https://doi.org/10.1257/AER.20181596>
- Gershenson, S., Hart, C. M. D., Lindsay, C. A., & Papageorge, N. W. (2017). *Discussion PaPer series The Long-Run Impacts of Same-Race Teachers*. Gibbs, A., Dunkle, K., Ramsoomar, L., Willan, S., Jama Shai, N., Chatterji, S., Naved, R., & Jewkes, R. (2020). New learnings on drivers of men’s physical and/or sexual violence against their female partners, and women’s experiences of this, and the implications for prevention interventions. *Global Health Action*, 13(1), 1739845. <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1739845>
- Gibbs, A., Dunkle, K., Ramsoomar, L., Willan, S., Jama Shai, N., Chatterji, S., Naved, R., & Jewkes, R. (2020). New learnings on drivers of men’s physical and/or sexual violence against their female partners, and women’s experiences of this, and the implications for prevention interventions. *Global Health Action*, 13(1), 1739845. <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1739845>
- Giles, L., & Khadan, J. (2021, February 19). *Are women worse off after 2020?* IDB Blogs. <https://blogs.iadb.org/caribbean-dev-trends/en/are-women-worse-off-after-2020/>
- Ginther, D. K., & Kahn, S. (2004). Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Career Ladder? *Journal of Economic Perspectives*, 18(3), 193–214. <https://doi.org/10.1257/0895330042162386>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. [DOI: 10.1257/aer.104.4.1091](https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091)
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715–741. <https://doi.org/10.1257/AER.90.4.715>
- Goldstein, M. P., Gonzalez Martinez, P. L., Papineni, S., & Wimpey, J. S. (2022). Childcare, COVID-19 and Female Firm Exit: Impact of COVID-19 School Closure Policies on Global Gender Gaps in Business Outcomes. *World Bank Group*.
- Green, T. L., & Hagiwara, N. (2020). The Problem with Implicit Bias Training. *Scientific American Mind*, 31(6).
- Hall, W. (2017). The effectiveness of policy interventions for school bullying: A systematic review. In *Journal of the Society for Social Work and Research* (Vol. 8, Issue 1). <https://doi.org/10.1086/690565>
- Hamilton, D., & Darity, W. A. (2017). The Political Economy of Education, Financial Literacy, and the Racial Wealth Gap. *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 99(1), 59–76. <https://doi.org/10.20955/R.2017.59-76>

- Harker, A., Taboada, B., Villalba, H., & Castellani, F. (2017). *Evaluación de Impacto del Programa para Madres Adolescentes de la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar Informe de Línea de Base*. <http://www.iadb.org>
- Hernández, C., Libertun, & Acosta, M. E. (2021). *Gender Gaps in Access to the Mortgage Market of Ecuador*. Technical Note N° IDB-TN-02005. <http://dx.doi.org/10.18235/0003312>
- Hernández-Trillo, F., & Martínez-Gutiérrez, A. L. (2021). The Dark Road to Credit Applications: The Small-Business Case of Mexico. *Journal of Financial Services Research 2021*, 1–25. <https://doi.org/10.1007/S10693-021-00356-X>
- Heywood, J & Peoples, J (2006). *Product Market Structure and Labor Market Discrimination*. Albany: State University of New York Press.
- Hincapié, D., Duryea, S., & Hincapié, I. (2019). Education for All Advancing Disability Inclusion in Latin America and the Caribbean. *IDB Policy Brief*, 299.
- Hirata, G., & Soares, R. R. (2020). Competition and the racial wage gap: Evidence from Brazil. *Journal of Development Economics*, 146, 102519. <https://doi.org/10.1016/J.JDEVECO.2020.102519>
- Hospido, L., Laeven, L., & Lamo, A. (2020). The Gender Promotion Gap: Evidence from Central Banking. *The Review of Economics and Statistics*. https://doi.org/10.1162/rest_a_00988
- Htun, M. (2016). *Inclusion without Representation in Latin America*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139021067>
- Hudson, V., Bowen, D. Lee, & Nielsen, P. L. (2020). *The First Political Order. How Sex Shapes Governance and National Security Worldwide*. Columbia University Press. <http://cup.columbia.edu/book/the-first-political-order/9780231194662>
- Inter-American Development Bank. (2022). *Labor Market Observatory*.
- Jakiela, P., & Ozier, O. (2016). Does africa need a rotten kin theorem? Experimental evidence from village economies. *Review of Economic Studies*, 83(1). <https://doi.org/10.1093/restud/rdv033>
- Jakupcak, M., Lisak, D., & Roemer, L. (2002). The role of masculine ideology and masculine gender role stress in men's perpetration of relationship violence. *Psychology of Men & Masculinity*, 3(2), 97–106. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.3.2.97>
- Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015). From work with men and boys to changes of social norms and reduction of inequities in gender relations: a conceptual shift in prevention of violence against women and girls. *The Lancet*, 385(9977), 1580–1589. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)61683-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61683-4)
- Johnson, S. K., & Kirk, J. F. (2020). Dual-anonymization yields promising results for reducing gender bias: A naturalistic field experiment of applications for hubble space telescope time. *Publications of the Astronomical Society of the Pacific*, 132(1009). <https://doi.org/10.1088/1538-3873/ab6ce0>

- Joseph Kosciw, by G., Clark, C. M., Truong, N. L., & Zongrone, A. D. (2020). *The Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth in Our Nation's Schools*. www.glsen.org/research.
- Katzkowicz, S., Pedetti, G., Querejeta, M., & Bergolo, M. (2021). Low-skilled workers and the effects of minimum wage in a developing country: Evidence based on a density-discontinuity approach. *World Development*, 139. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105279>
- Khanna, G. (2020). Does Affirmative Action Incentivize Schooling? Evidence from India. *The Review of Economics and Statistics*, 102(2), 219–233. https://doi.org/10.1162/rest_a_00848
- Kirby, D. B. (2008). The impact of abstinence and comprehensive sex and STD/HIV education programs on adolescent sexual behavior. *Sexuality Research and Social Policy*, 5(3). <https://doi.org/10.1525/srsp.2008.5.3.18>
- Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, 237–253. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>
- Kofoed, M. S., & mcGovney, E. (2019). The Effect of Same-Gender or Same-Race Role Models on Occupation Choice. *Journal of Human Resources*, 54(2), 430–467. <https://doi.org/10.3368/jhr.54.2.0416.7838R1>
- Kosciw, J., Clark, C. M., Truong, N. L., & Zongrone, A. D. (2020). *The Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth in Our Nation's Schools*. www.glsen.org/research.
- Kurtulus, F. A. (2016). The Impact of Affirmative Action on the Employment of Minorities and Women: A Longitudinal Analysis Using Three Decades of EEO-1 Filings. *Journal of Policy Analysis and Management*, 35(1), 34–66. <https://doi.org/10.1002/pam.21881>
- la Ferrara, E. (2016). MASS MEDIA AND SOCIAL CHANGE: CAN WE USE TELEVISION TO FIGHT POVERTY? *Journal of the European Economic Association*, 14(4), 791–827. <https://doi.org/10.1111/jeea.12181>
- Lalive, R., Wuellrich, J.-P., & Zweimüller, J. (2013). Do Financial Incentives Affect Firms' Demand for Disabled Workers? *Journal of the European Economic Association*, 11(1), 25–58. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2012.01109.x>
- Lambert, S., Schaffler, J. L., Ould Brahim, L., Belzile, E., Laizner, A. M., Folch, N., Rosenberg, E., Maheu, C., Ciofani, L., Dubois, S., Gélinas-Phaneuf, E., Drouin, S., Leung, K., Tremblay, S., Clayberg, K., & Ciampi, A. (2021). The effect of culturally-adapted health education interventions among culturally and linguistically diverse (CALD) patients with a chronic illness: A meta-analysis and descriptive systematic review. In *Patient Education and Counseling* (Vol. 104, Issue 7). <https://doi.org/10.1016/j.pec.2021.01.023>
- Levtov, R., & Telson, L. (2020). *Man-Box: Men and Masculinity in Jamaica*. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo. doi, 10, 0003075.

- Liang, M., Simelane, S., Fortuny Fillo, G., Chalasani, S., Weny, K., Salazar Canelos, P., Jenkins, L., Moller, A. B., Chandra-Mouli, V., Say, L., Michielsen, K., Engel, D. M. C., & Snow, R. (2019). The State of Adolescent Sexual and Reproductive Health. In *Journal of Adolescent Health* (Vol. 65, Issue 6). <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2019.09.015>
- Libertun de Duren, N. R., Salazar, J. P., Duryea, S., Mastellaro, C., Freeman, L., Pedraza, L., Rodriguez Porcel, M., Sandoval, D., Aguerre, J. A., Angius, C., Ariza, M. C., Artieda, L., Bonilla, J. P., Cabrol, M., Guerra, V., la Forge, G., Chacón Martínez, K., Mitchell, A., Pineda, V., ... Poitier, F. (2021). *Cities as Spaces for Opportunities for All: Building Public Spaces for People with Disabilities, Children and Elders* (N. R. Libertun de Duren, Ed.). Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0003064>
- Lim, J., & Meer, J. (2017). The Impact of Teacher–Student Gender Matches. *Journal of Human Resources*, 52(4), 979–997. <https://doi.org/10.3368/jhr.52.4.1215-7585R1>
- Lim, J., & Meer, J. (2018). How do peers influence BMI? Evidence from randomly assigned classrooms in South Korea. *Social Science & Medicine*, 197, 17–23. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.11.032>
- Lindberg, L., Santelli, J., & Desai, S. (2016). Understanding the Decline in Adolescent Fertility in the United States, 2007–2012. *Journal of Adolescent Health*, 59(5), 577–583. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2016.06.024>
- Lindo, J. M., & Packham, A. (2017). How much can expanding access to long-acting reversible contraceptives reduce teen birth rates? *American Economic Journal: Economic Policy*, 9(3). <https://doi.org/10.1257/pol.20160039>
- Lindsay, C. A., & Hart, C. M. D. (2017). Exposure to Same-Race Teachers and Student Disciplinary Outcomes for Black Students in North Carolina: [Http://Dx.Doi.Org/10.3102/0162373717693109](http://Dx.Doi.Org/10.3102/0162373717693109), 39(3), 485–510. <https://doi.org/10.3102/0162373717693109>
- Liu, Y., Wei, S., & Xu, J. (2021). COVID-19 and Women-Led Businesses around the World. *Finance Research Letters*, 43, 102012. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102012>
- Liu, J. J., Wabnitz, C., Davidson, E., Bhopal, R. S., White, M., Johnson, M. R. D., Netto, G., & Sheikh, A. (2013). Smoking cessation interventions for ethnic minority groups - A systematic review of adapted interventions. In *Preventive Medicine* (Vol. 57, Issue 6). <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2013.09.014>
- Llamas, A., & Mayhew, S. (2018). “five hundred years of medicine gone to waste”? Negotiating the implementation of an intercultural health policy in the Ecuadorian Andes. *BMC Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5601-8>
- Lubbock, L. A., & Stephenson, R. B. (2008). Utilization of maternal health care services in the department of Matagalpa, Nicaragua. *Revista Panamericana de Salud Publica/Pan American Journal of Public Health*, 24(2). <https://doi.org/10.1590/S1020-49892008000800001>
- Malo, M. Á., & Pagán, R. (2014). Hiring Workers with Disabilities When a Quota Requirement Exists: The Relevance of Firm's Size. *AIEL Series in Labour Economics*, 7. https://doi.org/10.1007/978-3-319-04376-0_4

- Marinho, M. F., Torrens, A., Teixeira, R., Brant, L. C. C., Malta, D. C., Nascimento, B. R., Ribeiro, A. L. P., Delaney, R., de Paula, P. do C. B., Setel, P., Sampaio, J. M., & Nogales-Vasconcelos, A. M. (2022). Racial disparity in excess mortality in Brazil during COVID-19 times. *European Journal of Public Health*, 32(1). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab097>
- Marteleto, L. J., & Dondero, M. (2016). Racial Inequality in Education in Brazil: A Twins Fixed-Effects Approach. *Demography*, 53(4), 1185–1205. <https://doi.org/10.1007/S13524-016-0484-8>
- Martínez, C., Puentes, E., & Ruiz-Tagle, J. (2018). The Effects of Micro-entrepreneurship Programs on Labor Market Performance: Experimental Evidence from Chile. *American Economic Journal: Applied Economics*, 10(2), 101–124. <https://doi.org/10.1257/app.20150245>
- Martínez, J., Rojas, M. J., & Flor Agreda, M. J. (2022). *Educación libre de discriminación: experiencias de niños, niñas y adolescentes LGBTQ+ en América Latina y El Caribe*.
- Mateo Díaz, M., & Rodriguez-Chamussy, L. (2016). *Cashing in on Education: Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: World Bank and Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0902-6>
- Matteazzi, E., Pailhé, A., & Solaz, A. (2018). Part-time employment, the gender wage gap and the role of wage-setting institutions: Evidence from 11 European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 24(3), 221–241. <https://doi.org/10.1177/0959680117738857>
- Maza-Arnedo, F., Paternina-Caicedo, A., Sosa, C. G., de Mucio, B., Rojas-Suarez, J., Say, L., Cresswell, J. A., de Francisco, L. A., Serruya, S., Lic, D. C. F. P., Urbina, L., Hilaire, E. saint, Munayco, C. v., Gil, F., Rousselin, E., Contreras, L., Stefan, A., Becerra, A. V., Degraff, E., Colomar, M. (2022). Maternal mortality linked to COVID-19 in Latin America: Results from a multi-country collaborative database of 447 deaths. *The Lancet Regional Health - Americas*, 12, 100269. <https://doi.org/10.1016/j.lana.2022.100269>
- McCann, J. (2013). Electoral quotas for women: An international overview. *Department of Parliamentary Services, October*.
- Mc Gann, N. E., & Nazaneen, I. A. (2021, April). *Mainstreaming gender in public procurement*. <https://blogs.worldbank.org/governance/mainstreaming-gender-public-procurement>
- McKenzie, D., & Woodruff, C. (2014). What are we learning from business training and entrepreneurship evaluations around the developing world? *World Bank Research Observer*, 29(1). <https://doi.org/10.1093/wbro/lkt007>
- McNellan, C. R., Dansereau, E., Wallace, M. C. G., Colombara, D. v., Palmisano, E. B., Johanns, C. K., Schaefer, A., Ríos-Zertuche, D., Zúñiga-Brenes, P., Hernandez, B., Iriarte, E., & Mokdad, A. H. (2019). Antenatal care as a means to increase participation in the continuum of maternal and child healthcare: An analysis of the poorest regions of

four Mesoamerican countries. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 19(1).
<https://doi.org/10.1186/s12884-019-2207-9>

Meyer, I. H., Wilson, B. D. M., & O'Neill, K. (2021). *LGBTQ PEOPLE IN THE US: Select Findings from the Generations and TransPop Studies*.
<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Generations-TransPop-Toplines-Jun-2021.pdf>

Mignone, J., Bartlett, J., O'Neil, J., & Orchard, T. (2007). Best practices in intercultural health: Five case studies in Latin America. *Journal of Ethnobiology and Ethnomedicine*, 3.
<https://doi.org/10.1186/1746-4269-3-31>

Miller, C. (2017). The persistent effect of temporary affirmative action. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(3). <https://doi.org/10.1257/app.20160121>

Montoya, A. M., Parrado, E., Solís, A., & Undurraga, R. (2020). *Bad Taste: Gender Discrimination in the Consumer Credit Market*. <https://doi.org/10.18235/0001921>

Mori, Y., & Sakamoto, N. (2018). Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 48, 1–14.
<https://doi.org/10.1016/J.JJIE.2017.02.001>

Narayanan, A., & Shmatikov, V. (2008). Robust de-anonymization of large sparse datasets. *Proceedings - IEEE Symposium on Security and Privacy*.
<https://doi.org/10.1109/SP.2008.33>

Näslund-Hadley, E., Hernandez, J., Albertos, C., Grigera, A., Hobbs, C., & Alvarez, H. (2022). *The effects of ethnomathematics education on student outcomes: The JADENKÄ Program in the Ngäbe-Buglé Comarca, Panama*.
<https://doi.org/10.18235/0004150>

Näslund-Hadley, E., Hernández-Agramonte, J. M., & Bustelo, M. (2022). Let's change perceptions about Women and Girls in STEM. In *Let's talk about equality. Blogs IADB*.
<https://blogs.iadb.org/igualdad/en/perceptions-women-and-girls-in-stem/>

Näslund-Hadley, E., & Santos, H. (2022). *Skills Development of Indigenous Children, Youth, and Adults in Latin America and the Caribbean*. Technical Note No. IDB-TN-02410.
<https://publications.iadb.org/publications/english/document/Skills-Development-of-Indigenous-Children-Youth-and-Adults-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>

Neal, S., Harvey, C., Chandra-Mouli, V., Caffé, S., & Camacho, A. V. (2018). Trends in adolescent first births in five countries in Latin America and the Caribbean: Disaggregated data from demographic and health surveys. *Reproductive Health*, 15(1).
<https://doi.org/10.1186/s12978-018-0578-4>

Neef, T., & Robilliard, A.-S. (2021). *Half the Sky? The Female Labor Income Share in a Global Perspective* (Working Paper N° 2021/22).

Newport Academy. (2019, May 6). *LGBTQ Suicide Statistics Show Greater Risk Among Young Teens*. newportacademy.com/resources/mental-health/lgbt-suicide-statistics/

- Nierkens, V., Hartman, M. A., Nicolaou, M., Vissenberg, C., Beune, E. J. A. J., Hosper, K., van Valkengoed, I. G., & Stronks, K. (2013). Effectiveness of Cultural Adaptations of Interventions Aimed at Smoking Cessation, Diet, and/or Physical Activity in Ethnic Minorities. A Systematic Review. In *PLoS ONE* (Vol. 8, Issue 10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0073373>
- Novella, R., & Ripani, L. (2016). Are you (not) expecting? The unforeseen benefits of job training on teenage pregnancy. *IZA Journal of Labor and Development*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40175-016-0065-7>
- Novella, R., Rucci, G., Vazquez, C., & Kaplan, D. S. (2018). Training Vouchers and Labour Market Outcomes in Chile. *Labour*, 32(2). <https://doi.org/10.1111/labr.12115>
- Ñopo, H. (2012). New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and the Caribbean. In *[Book]*. A co-publication of the Inter-American Development Bank and The World Bank. HQ1237.5.L29N39 . <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8686-6>
- OECD (2018), *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>.
- OECD (2018), *Gender Equality in Canada: Mainstreaming, Governance and Budgeting*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264301108-en>.
- OECD. (2022). *Tax Policy and Gender Equality. A Stocktake of Country Approaches*. <https://www.oecd.org/publications/tax-policy-and-gender-equality-b8177aea-en.htm#:~:text=and%20Gender%20Equality-.A%20Stocktake%20of%20Country%20Approaches,to%20gender%20inequalities%20in%20society.>
- Okin, S. Moller. (1989). *Justice, gender, and the family*. Basic Books.
- Olson, Z., Clark, R. G., & Reynolds, S. A. (2019). Can a conditional cash transfer reduce teen fertility? The case of Brazil's Bolsa Familia. *Journal of Health Economics*, 63, 128–144. <https://doi.org/10.1016/J.JHEALECO.2018.10.006>
- Oringanje, C., Meremikwu, M. M., Eko, H., Esu, E., Meremikwu, A., & Ehiri, J. E. (2016). Interventions for preventing unintended pregnancies among adolescents. In *Cochrane Database of Systematic Reviews* (Vol. 2016, Issue 2). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD005215.pub3>
- Ozemela, L., Ortiz, D., and Urban, A-M. 2019. Violence Against Women and Girls with Disabilities, Latin America and the Caribbean. Policy Brief N IDB-PB-302. Gender and Diversity Division, Inter-American Development Bank.
- Padilla-Walker, L. M., Christensen, K. J., & Day, R. D. (2011). Proactive parenting practices during early adolescence: A cluster approach. *Journal of Adolescence*, 34(2). <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2010.05.008>
- Pan American Health Organization. (2019). *Homicide mortality PAHO*. <https://www.paho.org/en/noncommunicable-diseases-and-mental-health/noncommunicable-diseases-and-mental-health-data-41>

- Peña, X., Vélez, M. A., Cárdenas, J. C., Perdomo, N., & Matajira, C. (2017). Collective Property Leads to Household Investments: Lessons From Land Titling in Afro-Colombian Communities. *World Development*, 97, 27–48. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2017.03.025>
- Perez-Vincent, S. M., & Carreras, E. (2021). *Domestic Violence Reporting during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Latin America*. <https://doi.org/10.18235/0003744>
- Perrin, N., Marsh, M., Clough, A., Desgropes, A., Yope Phanuel, C., Abdi, A., Kaburu, F., Heitmann, S., Yamashina, M., Ross, B., Read-Hamilton, S., Turner, R., Heise, L., & Glass, N. (2019). Social norms and beliefs about gender based violence scale: A measure for use with gender based violence prevention programs in low-resource and humanitarian settings. *Conflict and Health*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s13031-019-0189-x>
- Planas, M.-E., García, P. J., Bustelo, M., Carcamo, C. P., Martinez, S., Nopo, H., Rodriguez, J., Merino, M.-F., & Morrison, A. (2015). Effects of Ethnic Attributes on the Quality of Family Planning Services in Lima, Peru: A Randomized Crossover Trial. *PLOS ONE*, 10(2), e0115274. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0115274>
- PNUD. (2021). *Encuesta Nacional a Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales República Dominicana*.
- Porter, C., & Serra, D. (2020). Gender differences in the choice of major: The importance of female role models. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(3). <https://doi.org/10.1257/app.20180426>
- Prakash, N. (2021). Improving the Labor Market Outcomes of Minorities: The Role of Employment Quota. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1489209>
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring. *Sociological Science*, 6, 467–496. <https://doi.org/10.15195/v6.a18>
- Revenge, A., & Dooley, M. (2020). What works for women microentrepreneurs? A meta-analysis of recent evaluations to support female entrepreneurship. *Brookings Institution, Working paper #142*.
- Rinne, U. (2018). Anonymous job applications and hiring discrimination. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.48.v2>
- Rodríguez Ribas, C. (2021). Adolescent pregnancy, public policies, and targeted programs in Latin America and the Caribbean: a systematic review. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 45, 1. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2021.144>
- Rodríguez Vignoli, J., & San Juan Bernuy, V. (2020). Maternidad, fecundidad y paridez en la adolescencia y la juventud: continuidad y cambio en América Latina. In *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)* (Vol. 131, Issue serie Población y Desarrollo). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- Rojas-Cortés, R. (2020). Substandard, falsified and unregistered medicines in Latin America, 2017-2018. *Revista Panamericana de Salud Publica/Pan American Journal of Public Health*, 44. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.125>
- Romero, M., & Saavedra, S. (2020). Communal Property Rights and Deforestation. <https://doi.org/10.1080/00220388.2020.1817394>, 57(6), 1038–1052. <https://doi.org/10.1080/00220388.2020.1817394>
- Rossin-Slater, M. (2017). Maternity and family leave policy. In *The Oxford Handbook of Women and the Economy*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.23>
- Roza, V., & Martín, C. (2021). *Violencia sexual y basada en género: mapa de ruta para su prevención y atención en América Latina y el Caribe*. <https://doi.org/10.18235/0003819>
- Saget, C., Vogt-Schilb, & Luu, T. (2020). *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), Washington D.C. y Ginebra.
- Samulowitz, A., Gremyr, I., Eriksson, E., & Hensing, G. (2018). “Brave Men” and “Emotional Women”: A Theory-Guided Literature Review on Gender Bias in Health Care and Gendered Norms towards Patients with Chronic Pain. *Pain Research & Management*, 2018. <https://doi.org/10.1155/2018/6358624>
- Say, L., Chou, D., Gemmill, A., Tunçalp, Ö., Moller, A. B., Daniels, J., Gülmezoglu, A. M., Temmerman, M., & Alkema, L. (2014). Global causes of maternal death: A WHO systematic analysis. *The Lancet Global Health*, 2(6). [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(14\)70227-X](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(14)70227-X)
- Schling, M., & Pazos, N. (2021). *Effective Land Ownership, Female Empowerment, and Food Security: Evidence from Peru* (Working Paper No IDB- WP -01298).
- Sedgh, G., Singh, S., Shah, I. H., Hman, E., Henshaw, S. K., & Bankole, A. (2012). Induced abortion: Incidence and trends worldwide from 1995 to 2008. *The Lancet*, 379(9816). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(11\)61786-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(11)61786-8)
- Siegrist, F. (2022). *Supporting Women Entrepreneurs in Developing Countries: What Works? A Review of the Evidence Base & We-Fi's Theory of Change*. Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi)
- Singh, A., Singh, J., Khan, A., & Gupta, A. (2022). Developing a Novel Fair-Loan Classifier through a Multi-Sensitive Debiasing Pipeline: DualFair. *Machine Learning and Knowledge Extraction*, 4(1). <https://doi.org/10.3390/make4010011>
- Slough, T. (2021). *Squeaky Wheels and Inequality in Bureaucratic Service Provision*. http://taraslough.com/assets/pdf/colombia_audit.pdf
- Smith, J. P., & Welch, F. (1984). Affirmative Action and Labor Markets. *Journal of Labor Economics*, 2(2). <https://doi.org/10.1086/298034>
- Smith, T., & Kimmel, M. (2005). The Hidden Discourse of Masculinity in Gender Discrimination Law. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1827–1849. <https://doi.org/10.1086/427524>

- Snyder, C., & Stevenson, O. (2021). Impact Evaluation of G2ROW STEM: Girls and Guys Realizing Opportunities with STEM. *The Evaluation Group. Dynamic Program Evaluation*.
- Steinert, J. I., Zenker, J., Filipiak, U., Movsisyan, A., Cluver, L. D., & Shenderovich, Y. (2018). Do saving promotion interventions increase household savings, consumption, and investments in Sub-Saharan Africa? A systematic review and meta-analysis. *World Development*, 104, 238–256. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2017.11.018>
- Stevenson, B. (2007). TITLE IX AND THE EVOLUTION OF HIGH SCHOOL SPORTS. *Contemporary Economic Policy*, 25(4), 486–505. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7287.2007.00080.x>
- Stover, J., & Ross, J. (2010). How increased contraceptive use has reduced maternal mortality. *Maternal and Child Health Journal*, 14(5). <https://doi.org/10.1007/s10995-009-0505-y>
- Telles, E. E. (2004). *Race in another America: the significance of skin color in Brazil*. Princeton University Press.
- The Trans Murder Monitoring (TMM). (2021). *Trans Murder Monitoring Report 2021*. <http://transrespect.org/en/trans-murder-monitoring/tmm-resources>
- The World Bank. (2018). *Afro-descendants in Latin America: Toward a Framework of Inclusion*. The World Bank.
- Thibaut, F., & van Wijngaarden-Cremers, P. J. M. (2020). Women's Mental Health in the Time of Covid-19 Pandemic. *Frontiers in Global Women's Health*, 0, 17. <https://doi.org/10.3389/FGWH.2020.588372>
- Torres, J., Maduko, F., Gaddis, I., Iacovone, L., & Beegle, K. (2021). *The Impact of the COVID-19 Pandemic on Women-Led Businesses* (No. 9817). <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/36435/The-Impact-of-the-COVID-19-Pandemic-on-Women-Led-Businesses.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Ubfal, D., Arráiz, I., Beuermann, D. W., Frese, M., Maffioli, A., & Verch, D. (2022). The impact of soft-skills training for entrepreneurs in Jamaica. *World Development*, 152, 105787. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2021.105787>
- UNICEF. (2016). *Health Equity Report 2016. Analysis of reproductive, maternal, newborn, child and adolescent health inequities in Latin America and the Caribbean to inform policymaking*. United Nations Children's Fund, UNICEF.
- United Nations Population Division. (2019). *World Population Prospects 2019: Highlights. Department of Economic and Social Affairs. World Population Prospects 2019.*, 141.
- United Nations Population Fund. (2020). *Adolescent Pregnancy United Nations Population Fund*. <https://www.unfpa.org/adolescent-pregnancy#readmore-expand>.
- UNODC. (2018). *Global Study on Homicide 2018. Gender-related killing of women and girls*. United Nations Office on Drugs and Crime. Vienna.

- Urban, A.-M., Ágreda, M. J. F., Ramos Moreno, A., & Ortiz, D. (2020). *Hacia un mejor entendimiento de la discriminación por orientación sexual e identidad de género*. <https://doi.org/10.18235/0002306>
- Vélez, M. A., Robalino, J., Cardenas, J. C., Paz, A., & Pacay, E. (2020). Is collective titling enough to protect forests? Evidence from Afro-descendant communities in the Colombian Pacific region. *World Development*, 128, 104837. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2019.104837>
- Verge, T., & de la Fuente, M. (2014). Playing with different cards: Party politics, gender quotas and women's empowerment. *International Political Science Review*, 35(1), 67–79. <https://doi.org/10.1177/0192512113508295>
- Villanueva, A., & Lin, K. H. (2020). Motherhood wage penalties in Latin america: The significance of labor informality. *Social Forces*, 99(1). <https://doi.org/10.1093/sf/soz142>
- Viollaz, M., Salazar-Saenz, M., Flabbi, L., Bustelo, M., & Bosch, M. (2022). *The COVID-19 Pandemic in Latin American and Caribbean Countries: The Labor Supply Impact by Gender*. Wallis, C. J. D., Jerath, A., Coburn, N., Klaassen, Z., Luckenbaugh, A. N., Magee, D. E., Hird, A. E., Armstrong, K., Ravi, B., Esnaola, N. F., Guzman, J. C. A., Bass, B., Detsky, A. S., & Satkunasivam, R. (2022). Association of Surgeon-Patient Sex Concordance With Postoperative Outcomes. *JAMA Surgery*, 157(2), 146–156. <https://doi.org/10.1001/JAMASURG.2021.6339>
- Wallis, C. J. D., Jerath, A., Coburn, N., Klaassen, Z., Luckenbaugh, A. N., Magee, D. E., Hird, A. E., Armstrong, K., Ravi, B., Esnaola, N. F., Guzman, J. C. A., Bass, B., Detsky, A. S., & Satkunasivam, R. (2022). Association of Surgeon-Patient Sex Concordance With Postoperative Outcomes. *JAMA Surgery*, 157(2), 146–156. <https://doi.org/10.1001/JAMASURG.2021.6339>
- World Bank. 2018. Coding Bootcamps for Youth Employment : Evidence from Colombia, Lebanon, and Kenya. World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29742>
- World Health Organization. (2015). *Strategies toward ending preventable maternal mortality (EPMM)*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/153544/9789241508483_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- WHO. (2021). *Violence against women prevalence estimates, 2018: WHO Region of the Americas*. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-SRH-21.11>
- Yarwood, V., Checchi, F., Lau, K., & Zimmerman, C. (2022). LGBTQI + Migrants: A Systematic Review and Conceptual Framework of Health, Safety and Wellbeing during Migration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 869. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020869>