

Los desafíos de la igualdad de género en América Latina

Mariana Marchionni
CEDLAS-UNLP y CONICET

LIII Reunión Anual AAEP - UNLP
14 de noviembre de 2018

- Un **estado de situación** de las desigualdades de género en los mercados laborales de América Latina.
 - Marchionni, Gasparini & Edo (2018). *Brechas de género en América Latina: un estado de situación*, CAF.
- Foco en brechas de género en la **participación laboral**:
 - evolución y magnitud, por qué deberían preocuparnos, percepciones sobre roles de género, trabajo no remunerado.
- Datos:
 - microdatos de encuestas de hogares nacionales (base SEDLAC, CEDLAS y BM) y de otras fuentes como Encuestas de Usos del Tiempo, Demografía y Salud, World Values Surveys, Latinobarómetro, etc.
 - Promedio de los países de la región, adultos entre 25 y 54 años.

- Un **estado de situación** de las desigualdades de género en los mercados laborales de América Latina.
 - Marchionni, Gasparini & Edo (2018). *Brechas de género en América Latina: un estado de situación*, CAF.
- Foco en brechas de género en la **participación laboral**:
 - evolución y magnitud, por qué deberían preocuparnos, percepciones sobre roles de género, trabajo no remunerado.
- Datos:
 - microdatos de encuestas de hogares nacionales (base SEDLAC, CEDLAS y BM) y de otras fuentes como Encuestas de Usos del Tiempo, Demografía y Salud, World Values Surveys, Latinobarómetro, etc.
 - Promedio de los países de la región, adultos entre 25 y 54 años.

- Un **estado de situación** de las desigualdades de género en los mercados laborales de América Latina.
 - Marchionni, Gasparini & Edo (2018). *Brechas de género en América Latina: un estado de situación*, CAF.
- Foco en brechas de género en la **participación laboral**:
 - evolución y magnitud, por qué deberían preocuparnos, percepciones sobre roles de género, trabajo no remunerado.
- Datos:
 - microdatos de encuestas de hogares nacionales (base SEDLAC, CEDLAS y BM) y de otras fuentes como Encuestas de Usos del Tiempo, Demografía y Salud, World Values Surveys, Latinobarómetro, etc.
 - Promedio de los países de la región, adultos entre 25 y 54 años.

Participación laboral femenina

Fuerte aumento desde mediados del siglo XX

1960: 20%



2017: 67%



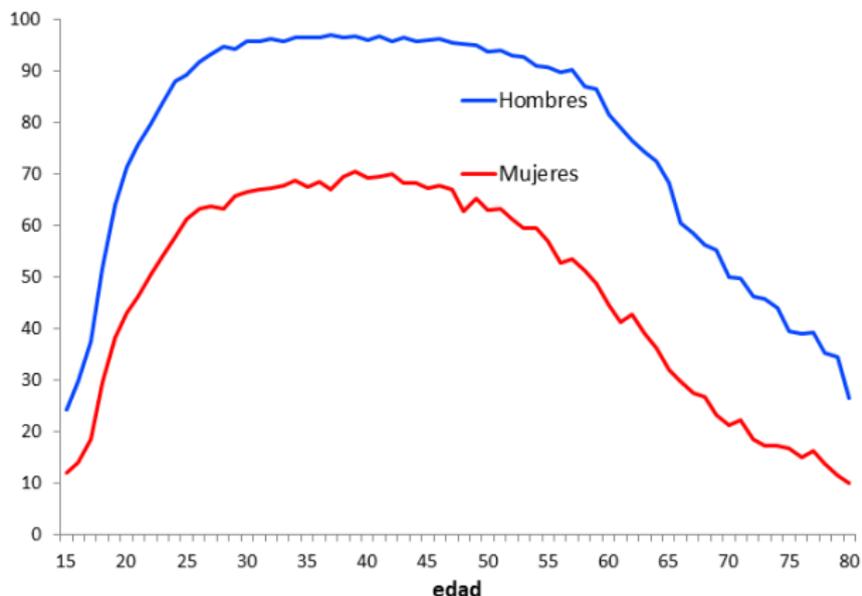
Participación laboral de hombres y mujeres

Pese a los avances, la brecha de género todavía es grande



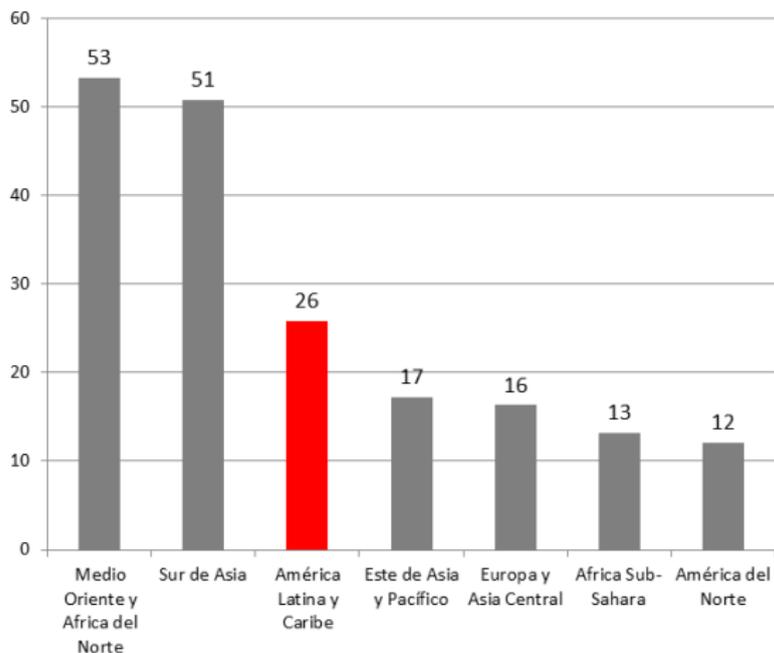
Brechas en participación toda la vida

- Asimetría de género manifiesta a lo largo del ciclo de vida
- Brecha de 23 pp en jóvenes, casi 30 pp en adultos



Tasa de participación laboral promedio América Latina 2015

Las brechas en AL son grandes



Brecha de participación laboral hombres - mujeres de 15 a 64 años.
A partir de datos de World Development Indicators.

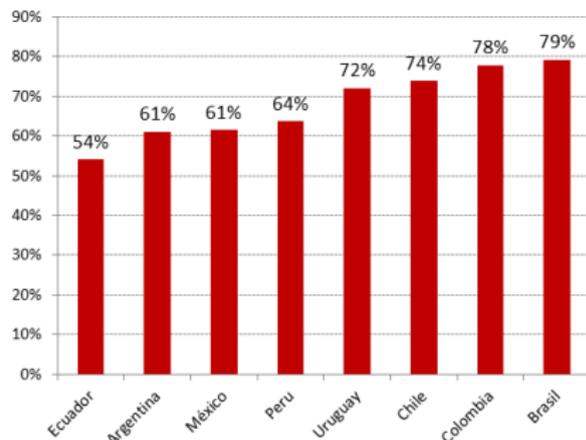
“Entre todos los indicadores de status económico de la mujer . . . , la participación laboral es seguramente el más fundamental para la evolución de los roles de género.”

Claudia Olivetti (2013)

- Que la mujer no trabaje y el hombre sí implica una fuerte asimetría de la que se desprenden otras vinculadas con
 - el empoderamiento de las mujeres
 - su capacidad de negociación intrahogar
 - las decisiones de fecundidad
 - la violencia doméstica
 - la dependencia en la vejez

Las brechas en participación laboral son preocupantes

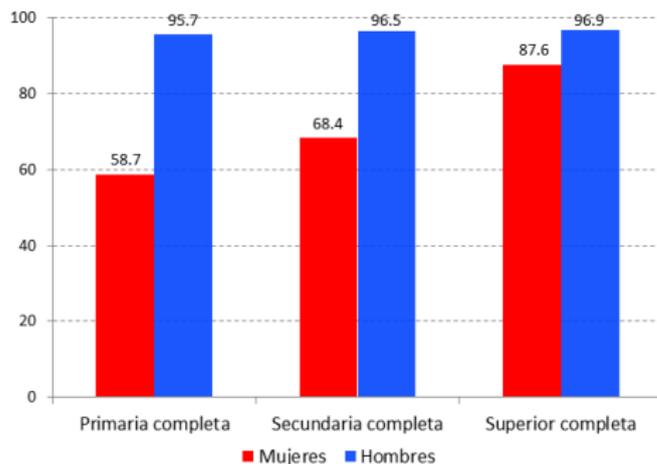
- La participación laboral femenina se usa para monitorear uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas: “promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”
- **Percepciones sobre la importancia de trabajar:** la mayoría de las mujeres coincide en que “tener un trabajo es la mejor manera para que una mujer sea una persona independiente” (World Values Survey 2016)



Porcentaje de mujeres de acuerdo con la afirmación

La magnitud de las brechas varía entre grupos

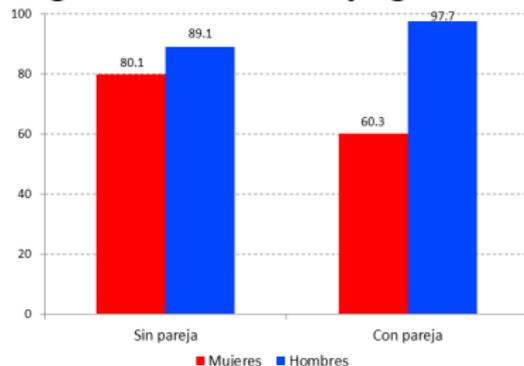
- La participación de los hombres es bastante invariante, la de las mujeres no
- A mayor educación mayor participación laboral femenina y menor brecha de género



Brechas por nivel educativo:

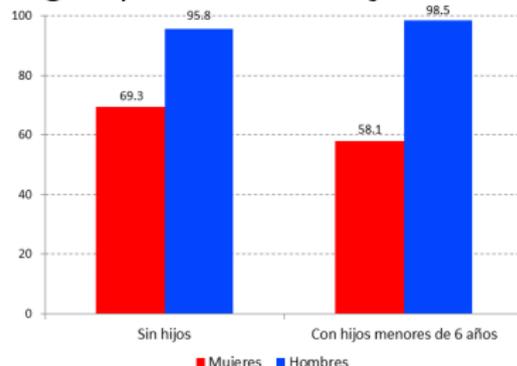
- Primaria: 37 pp
- Secundaria: 28 pp
- Superior: 9 pp

Según situación conyugal



- Mujeres "solteras": 80%
- Mujeres en pareja: 60%

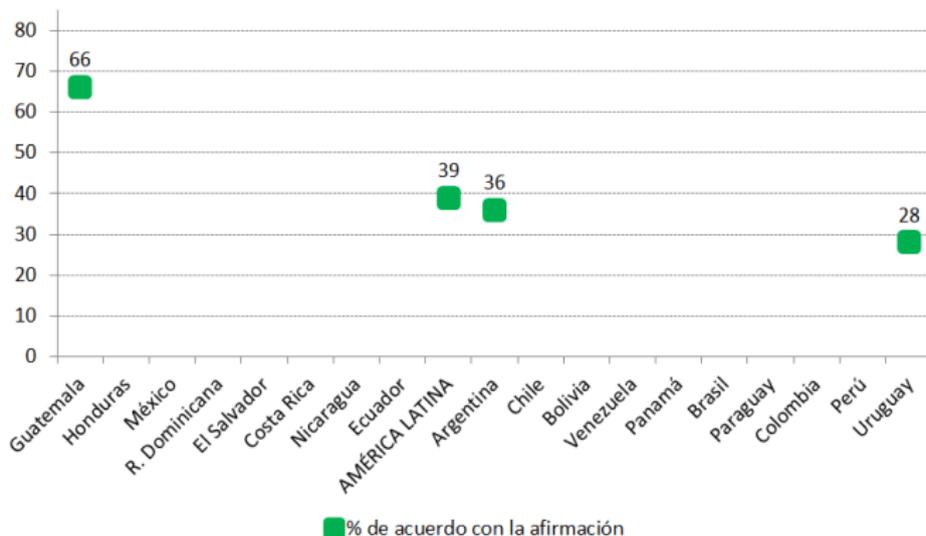
Según presencia de hijos



- Sin hijos: 69%
- Con hijos pequeños: 58%

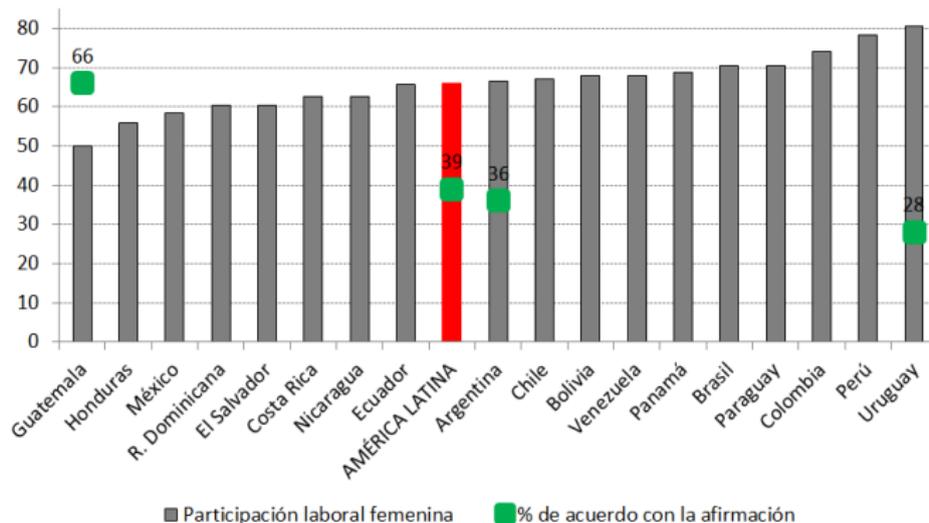
Percepciones sobre roles de género

- Latinobarómetro: ¿Está de acuerdo con la afirmación: “Las mujeres deben trabajar sólo si la pareja no gana suficiente”?



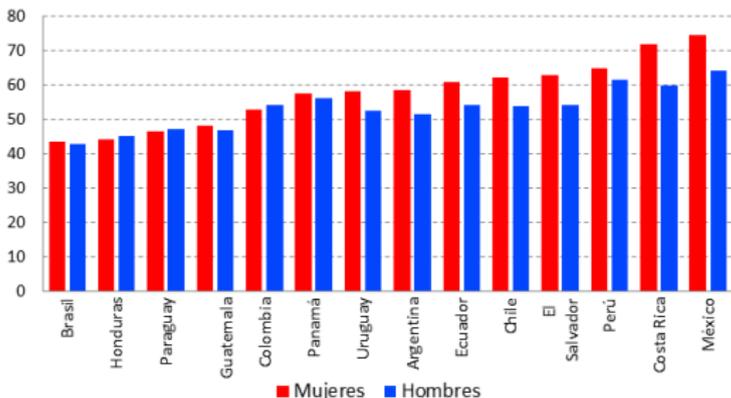
Percepciones sobre roles de género

- Latinobarómetro: ¿Está de acuerdo con la afirmación: “Las mujeres deben trabajar sólo si la pareja no gana suficiente”?
- La percepción está correlacionada con la participación laboral femenina



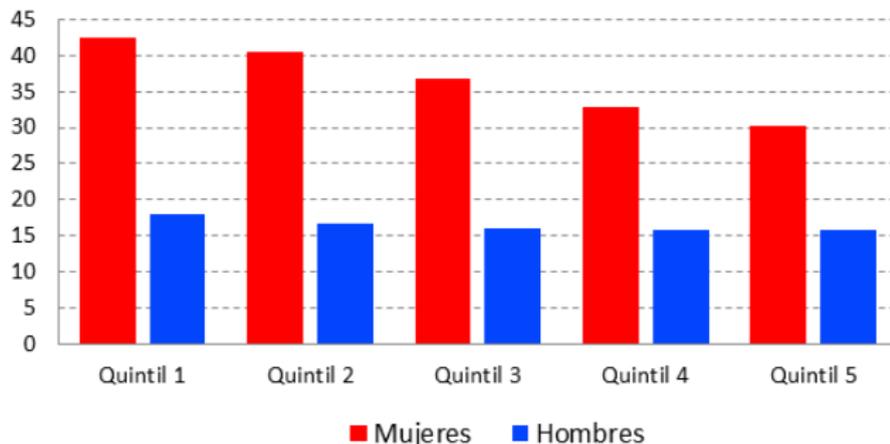
Yo cuido, tu cuidas, ¿él cuida?

- Desbalance de **responsabilidades de cuidado y tareas domésticas**
- Los hombres trabajan en el mercado 40 horas por semana, las mujeres 19 horas
- Pero las mujeres dedican más del triple de tiempo que los hombres al **trabajo no remunerado en el hogar**
- Si consideramos el **tiempo total de trabajo**, las mujeres **trabajan más en casi todos los países de la región**



La carga del trabajo no remunerado varía por nivel socioeconómico

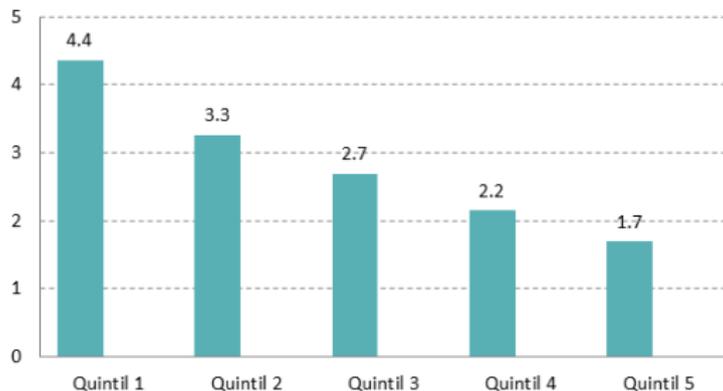
- La desproporción de responsabilidades de cuidado a cargo de las mujeres se acentúa en los hogares más pobres.



Horas de trabajo no remunerado por semana (Encuestas de Uso del Tiempo)

Las desigualdades en la fecundidad

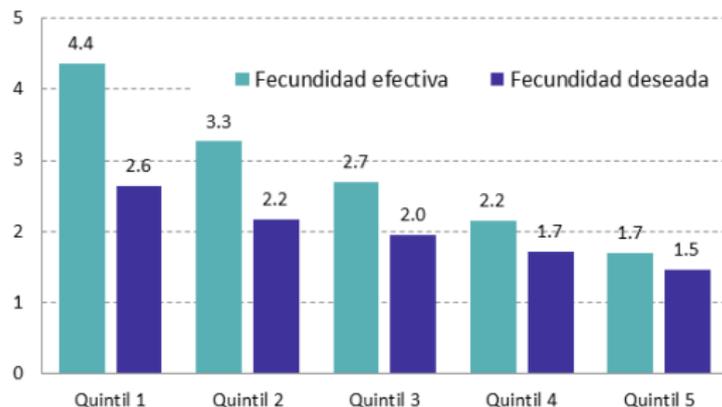
- La fecundidad viene cayendo en América Latina, pero subsisten fuertes desigualdades por nivel socioeconómico
- Las mujeres de los quintiles más bajos tienen entre 2 y 3 hijos más que las de los quintiles más ricos



Número de hijos por mujer (Encuestas de Demografía y Salud)

Las desigualdades en la fecundidad

- La fecundidad viene cayendo en América Latina, pero subsisten fuertes desigualdades por nivel socioeconómico
- Las mujeres de los quintiles más bajos tienen entre 2 y 3 hijos más que las de los quintiles más ricos
- Parte de esa diferencia se debe a que **la fecundidad efectiva supera a la fecundidad deseada**, en especial para las mujeres más pobres

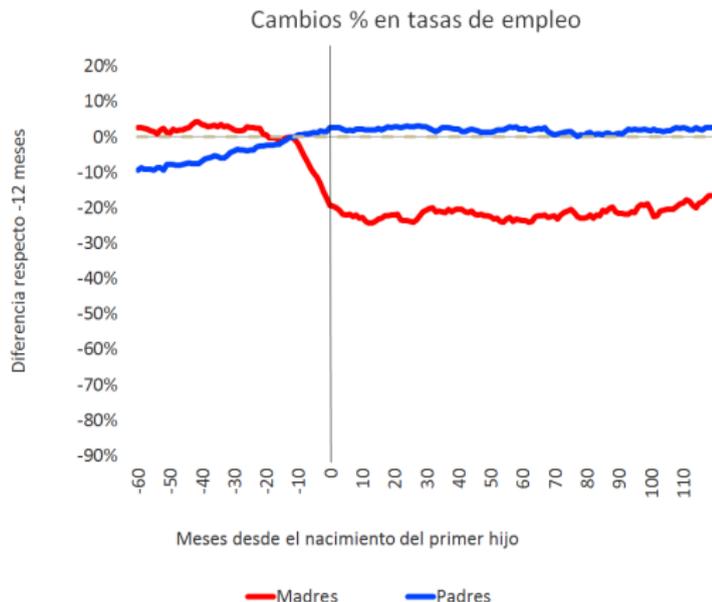


Número de hijos por mujer (Encuestas de Demografía y Salud)

- Parte del efecto de la fecundidad sobre la oferta laboral de las mujeres se da con el **primer hijo**.
- Literatura reciente mide el impacto de la maternidad usando la metodología de **estudio de evento** alrededor del nacimiento del primer hijo.
- Evidencia para países desarrollados: Dinamarca, UK, US (Kleven et al 2018, Kuziemko et al. 2018).
- Evidencia para Chile (Berniell, Berniell, de la Mata, Edo & Marchionni, 2018)

El efecto maternidad en Chile (Berniell et al., 2018)

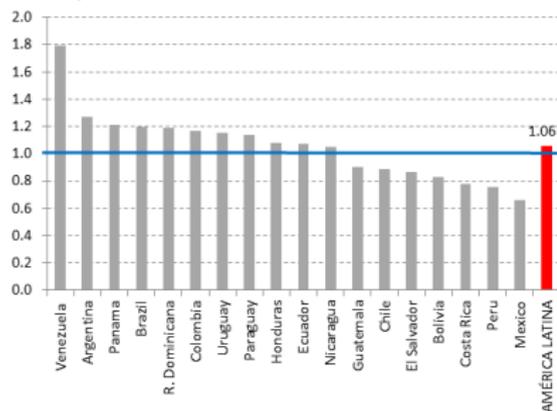
- **Pre-hijo:** las trayectorias de hombres y mujeres son similares
- **Post-hijo:**
 - Los hombres no experimentan cambios importantes
 - Las mujeres sí:
 - La tasa de empleo cae un 20%
 - La brecha persiste 10 años después
 - Impacto mayor para las menos educadas (30%)



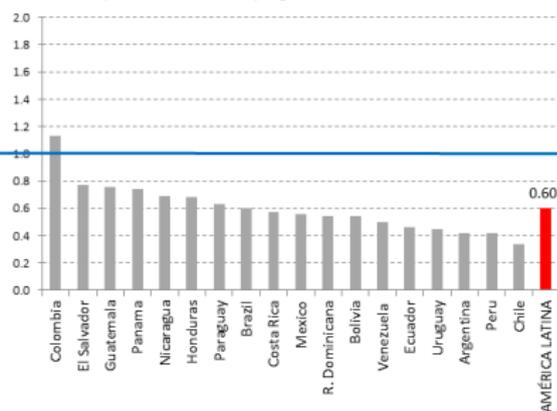
- Barreras invisibles que evitan que las mujeres alcancen los puestos de mayor jerarquía.
- En AL hay un 6 % más de mujeres que de hombres en puestos calificados (profesionales y técnicos), pero **menos del 40 % de los cargos jerárquicos están ocupados por mujeres.**

Ratio mujeres/hombre en el empleo

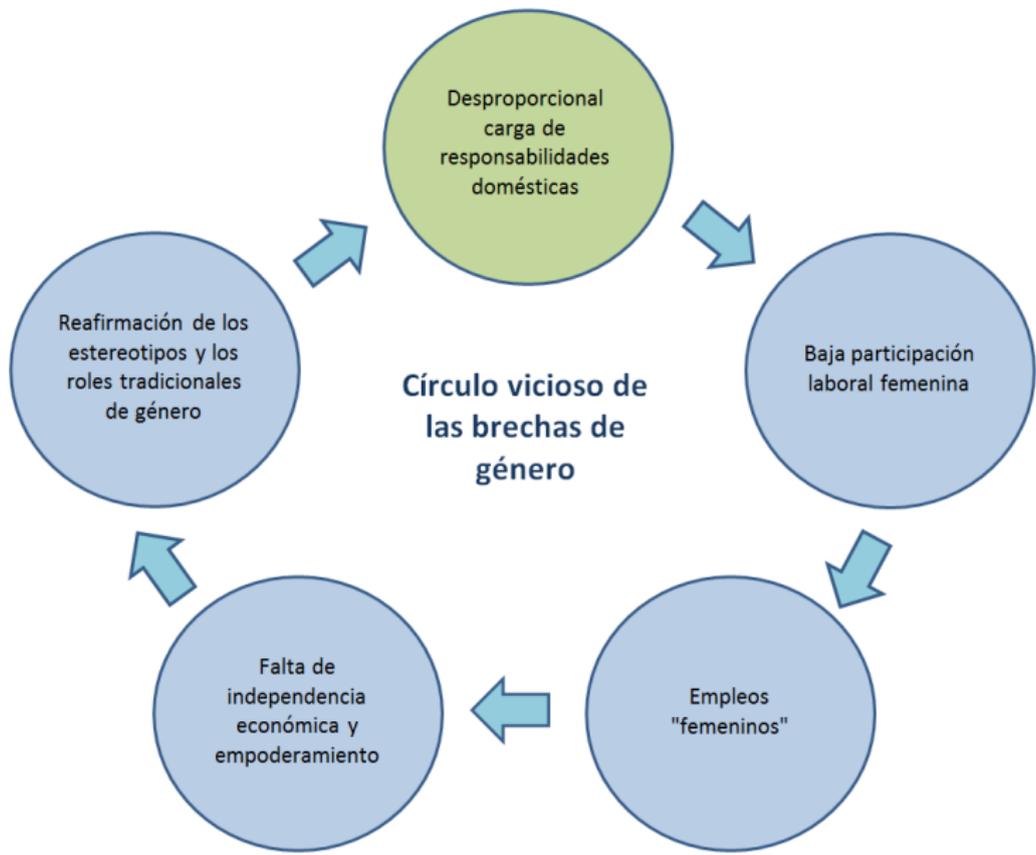
A. Trabajos de alta calificación



B. Gerentes, altos funcionarios y legisladores



Elaboración propia con datos del Reporte Global de Brechas de Género, Foro Económico Mundial, 2016



- La evidencia sugiere que para fomentar el empleo femenino y la igualdad de género es clave atacar dos frentes:
 - **relajar las restricciones de tiempo de las mujeres**
 - **promover la corresponsabilidad en el hogar**
- Algunas acciones:
 - **Expansión de la oferta de servicios de cuidado:** jardines maternos y de infantes públicos y de calidad, y de servicios de cuidado para adultos mayores.
 - Extensión de las **licencias** por maternidad, paternidad y cuidados; licencias balanceadas y con una parte intransferible para cada progenitor.
 - Educación sexual y medios al alcance de todos para **que la planificación familiar sea efectiva**.
 - **Promoción de políticas:** diseminación de información sobre políticas públicas replicables, que fue el objetivo de este trabajo.

- La evidencia sugiere que para fomentar el empleo femenino y la igualdad de género es clave atacar dos frentes:
 - **relajar las restricciones de tiempo de las mujeres**
 - **promover la corresponsabilidad en el hogar**
- Algunas acciones:
 - **Expansión de la oferta de servicios de cuidado:** jardines maternos y de infantes públicos y de calidad, y de servicios de cuidado para adultos mayores.
 - Extensión de las **licencias** por maternidad, paternidad y cuidados; licencias balanceadas y con una parte intransferible para cada progenitor.
 - Educación sexual y medios al alcance de todos para **que la planificación familiar sea efectiva.**
 - **Promoción de políticas:** diseminación de información sobre políticas públicas replicables, que fue el objetivo de este trabajo.

¡Gracias!