

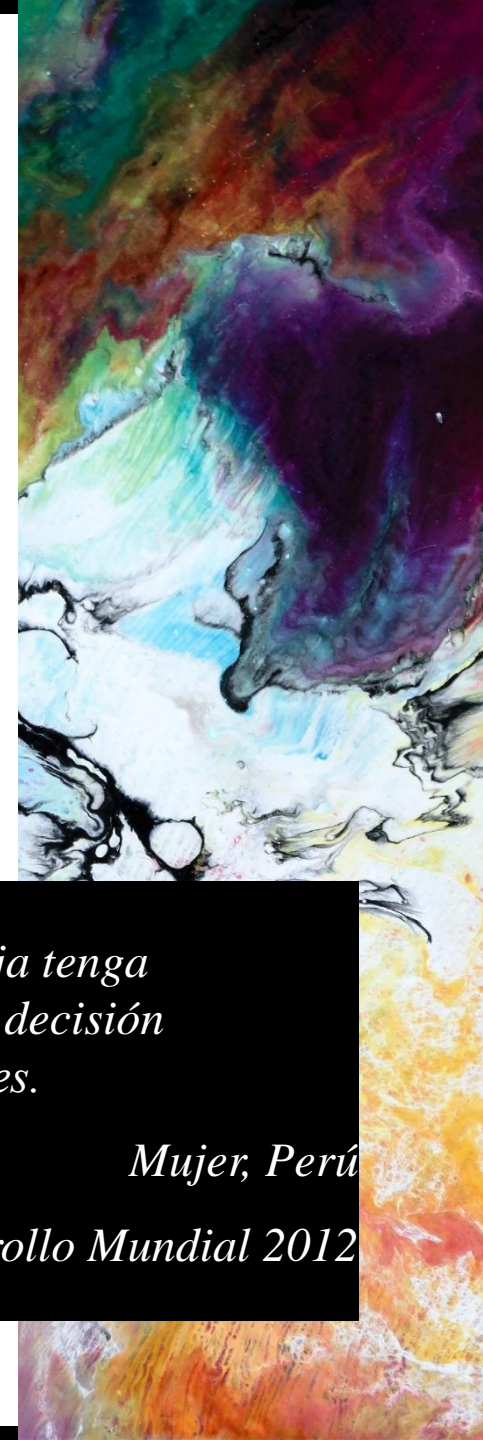
LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

*Igualdad para que mi hija tenga
educación, capacidad de decisión
y....mejores oportunidades.*

Mujer, Perú

Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012



50 AÑOS DE PROGRESO A NIVEL GLOBAL....

Entre 1960 y 2008:

- La esperanza de vida al nacer de las mujeres aumentó en 17 años hasta alcanzar los 71 años (comparado con 67 para los hombres)
- La tasa de fertilidad descendió de 5 hijos por mujer en promedio a 2.5 hijos por mujer.
- En dos terceras partes de los países del mundo se alcanzó la paridad de género en educación básica.
- Hay más mujeres que hombres graduándose de la universidad.

...PERO NO EN TODOS LOS ÁMBITOS

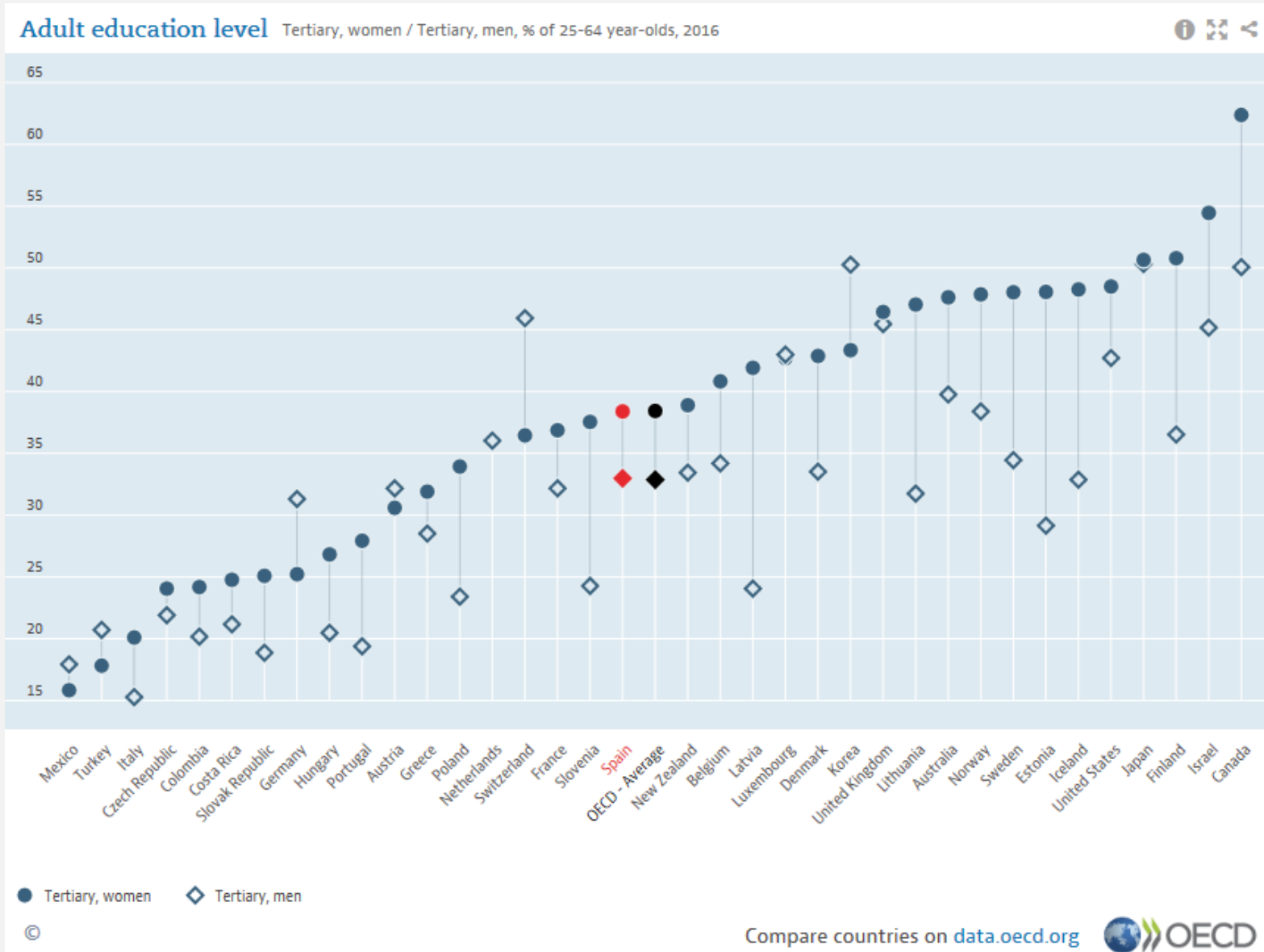
En países pobres (en África, y en países como Pakistán o Bangladesh):

- La mortalidad materna es comparable a las tasas europeas de principios del siglo XIX.
- Millones de niñas no acaban la educación básica.

En todos los países (incluidos los países de rentas altas) perduran brechas de género importantes en:

- Participación laboral y empleo.
- Ingresos y productividad.
- Participación en posiciones de liderazgo económico y político.
- Y perdura la violencia de género.

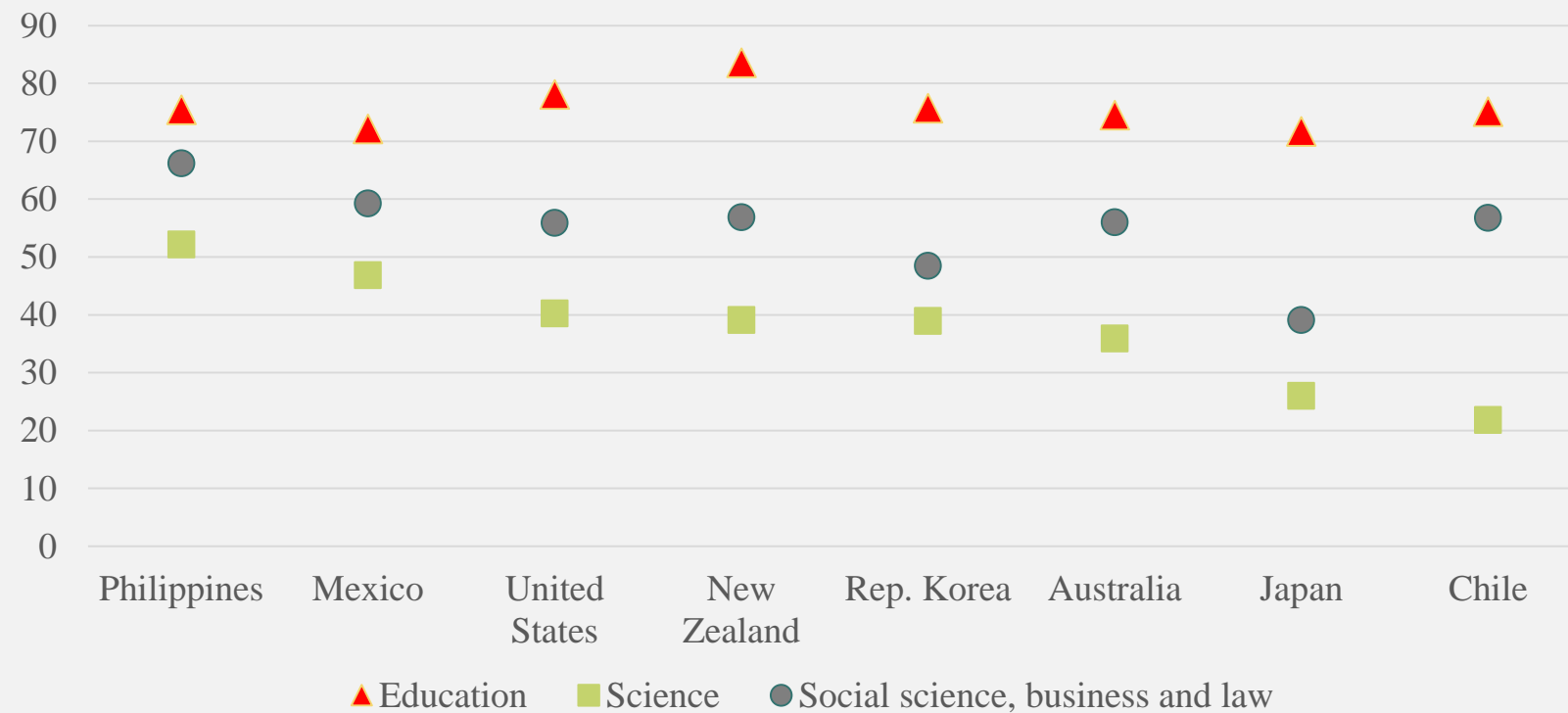
EN LOS PAÍSES DEL LA OCDE SE HAN CERRADO LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EDUCACIÓN...



Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

...PERO PERDURA LA SEGREGACIÓN POR ÁREAS DE ESTUDIO

La mujeres están subrepresentadas en los sectores de ingeniería, ciencia y tecnología y son mayoría en educación y sectores sociales.



Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER HA AUMENTADO EN TODO EL MUNDO...

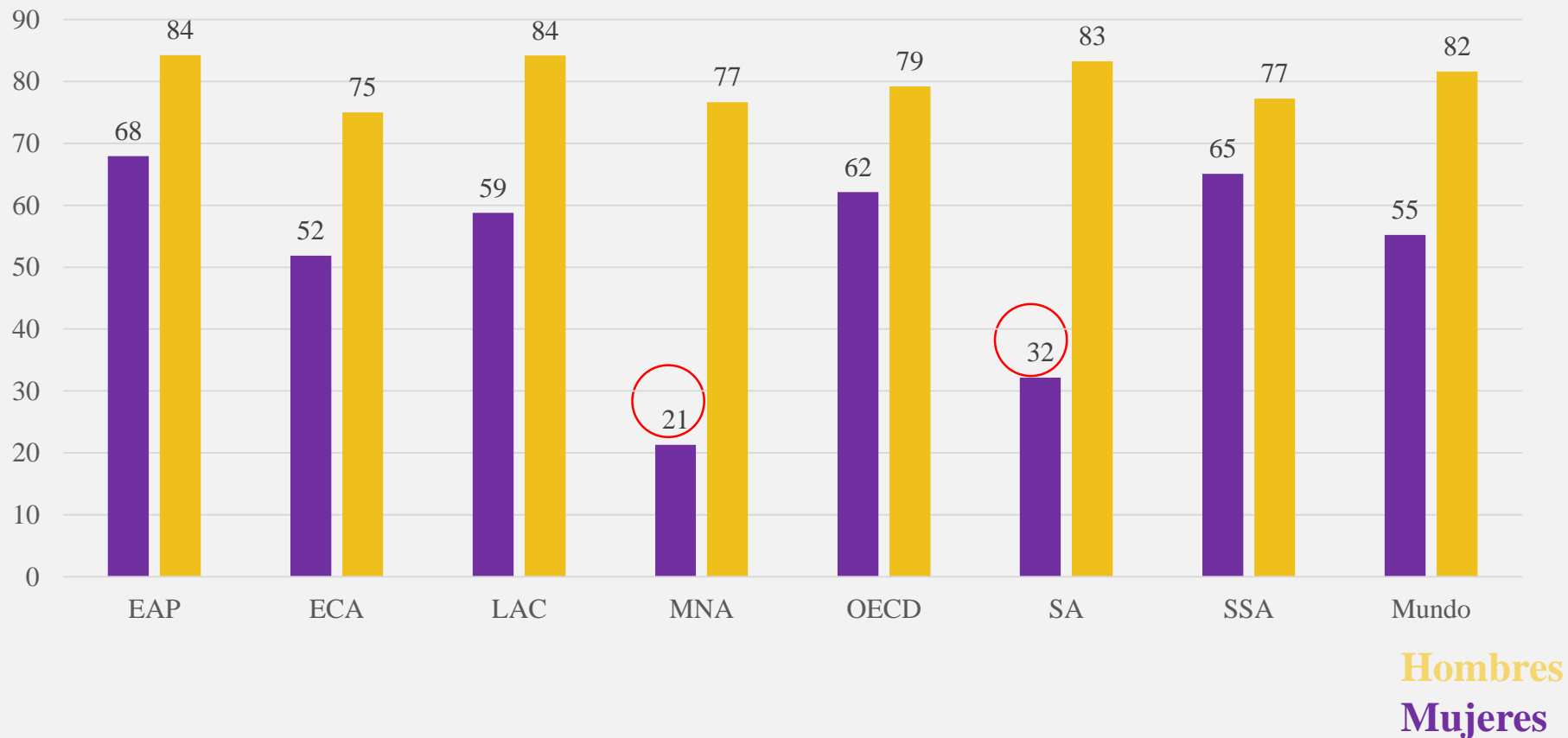
- En los últimos 30 años, 552 millones de mujeres se incorporaron al mercado de trabajo. Hoy 4 de cada 10 trabajadores son mujeres.
- Este cambio fue impulsado por 3 factores claves:
 - El **desarrollo económico**, que generó mejores oportunidades para las mujeres.
 - Mayores niveles de **educación**.

En América Latina: El aumento de los niveles de educación explica el 42% del incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral durante los años 1975-2010.

- El retraso de la edad de matrimonio y la caída de la **fertilidad**.

...PERO AÚN ASÍ PERSISTEN BRECHAS DE GÉNERO IMPORTANTES EN TODAS LAS REGIONES

Participación en el mercado laboral por género 2013 (% población 15-64 años) –por regiones, clasificación del Banco Mundial

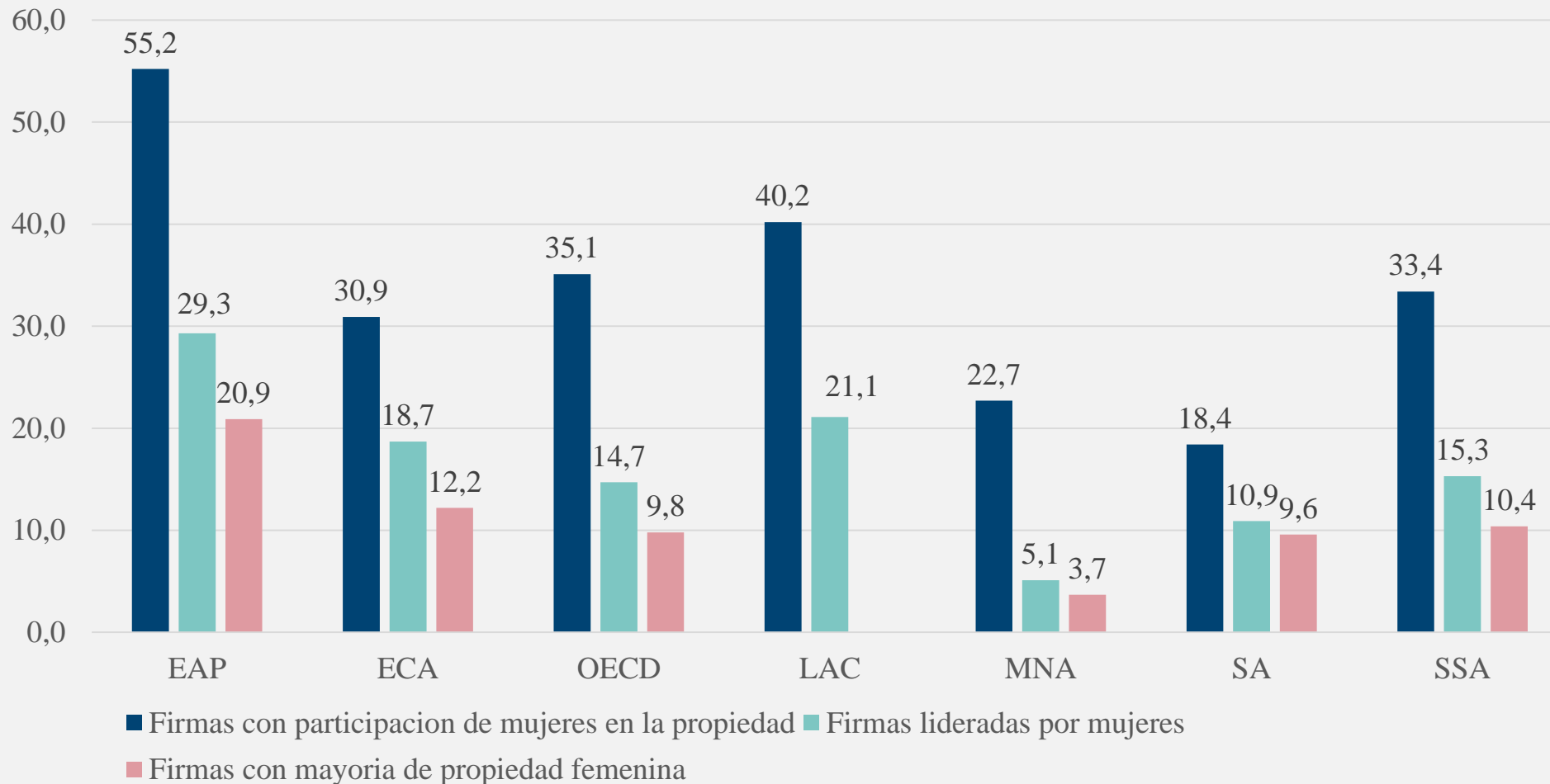


Fuente: Indicadores Mundiales de Desarrollo. Banco Mundial

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

Y LA PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR EMPRESARIAL ES BAJA

Las mujeres solo lideran un tercio de las empresas, y en su mayoría, son las de menor tamaño.



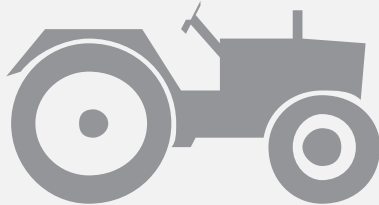
LAS MUJERES TRABAJAN EN UN ESPACIO ECONÓMICO DISTINTO AL DE LOS HOMBRES...



Como asalariadas tienden a estar segregadas en sectores con menor valor añadido y de bajo crecimiento...



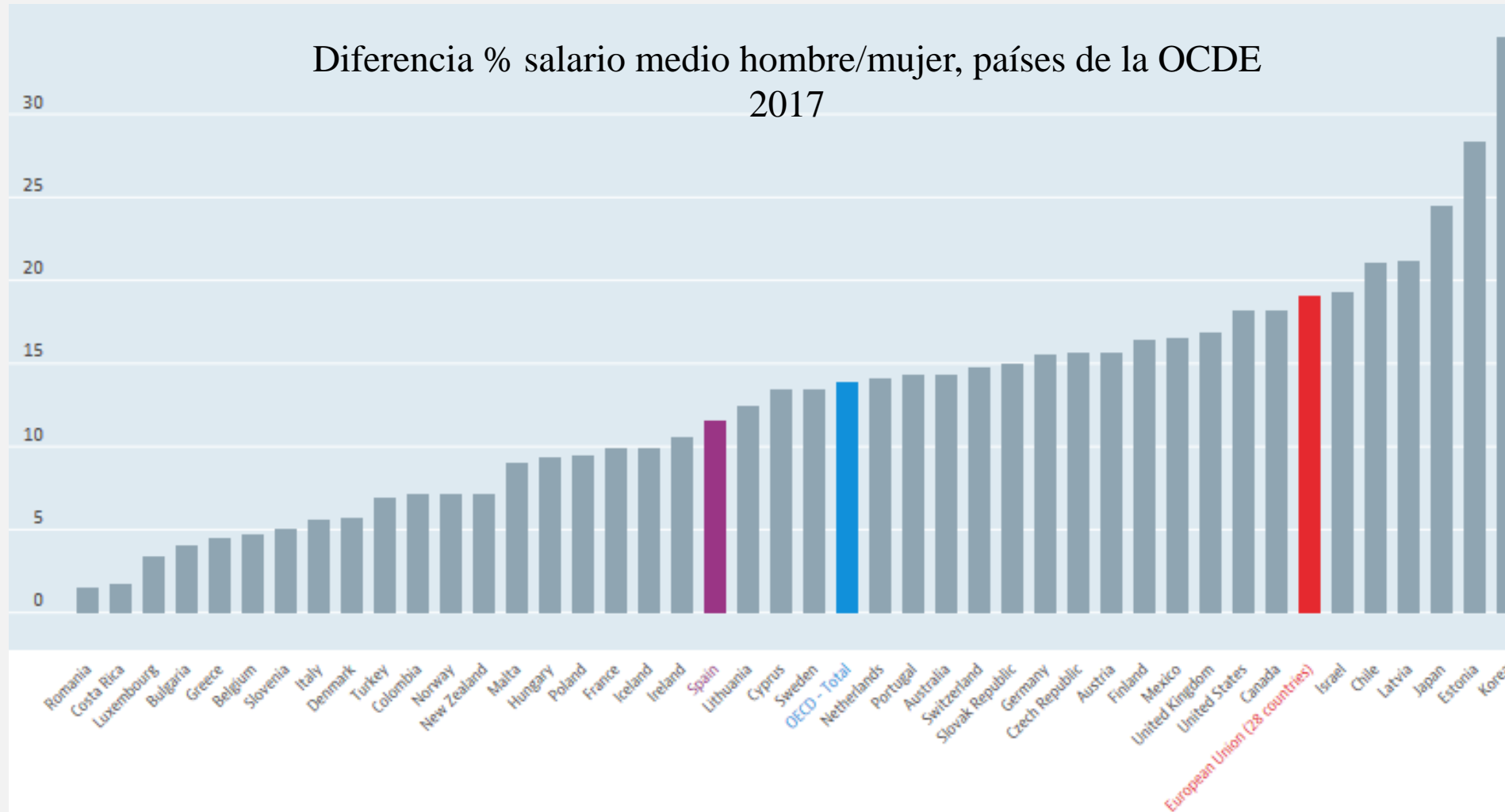
... como empresarias, suelen dirigir empresas de menor tamaño, tienen menor acceso al crédito y están concentradas en sectores de menor rentabilidad.



... como agricultoras trabajan en parcelas de tierra más pequeñas, menos mecanizadas, y producen cultivos de menor valor añadido.

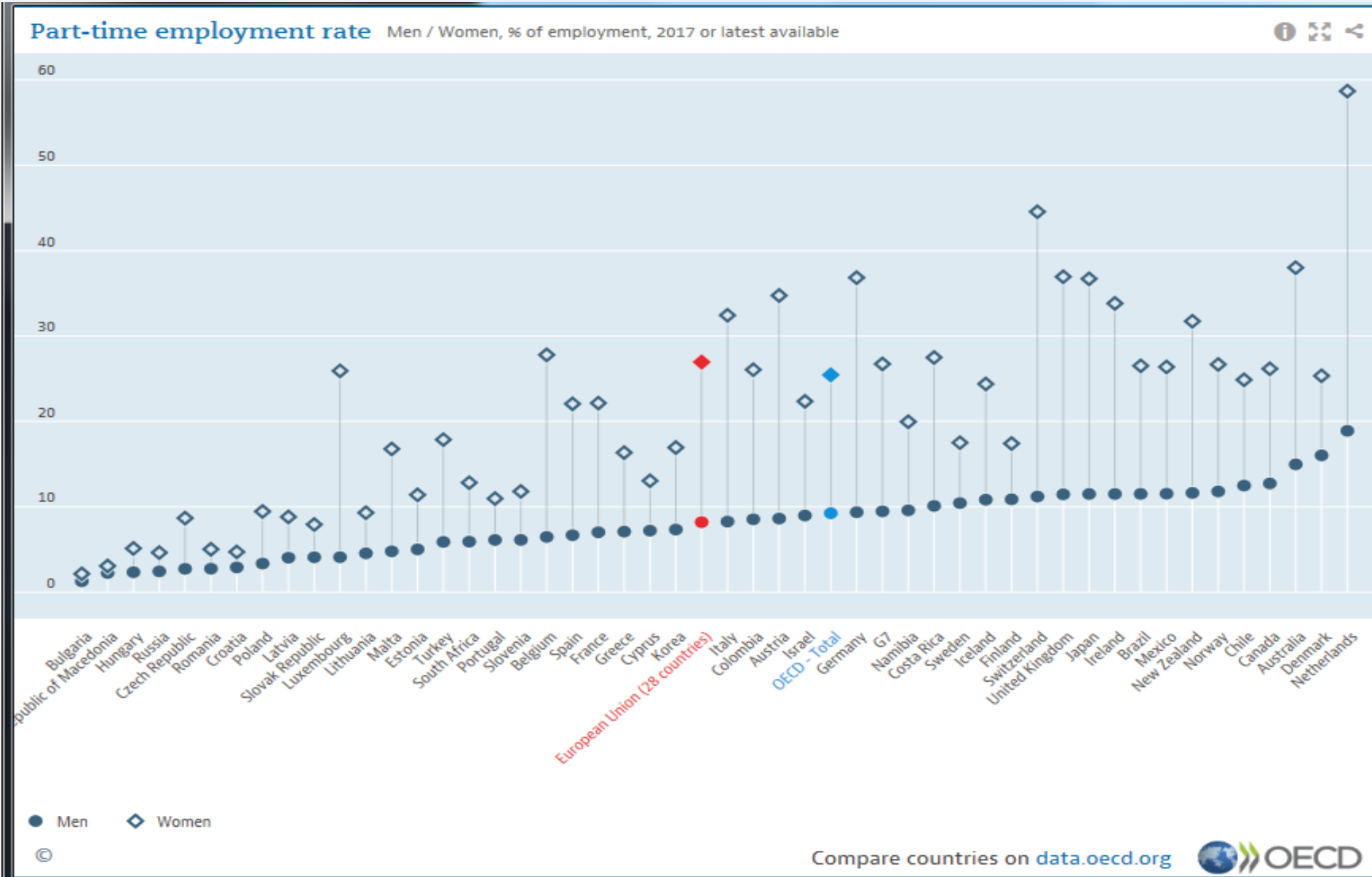
...y como resultado tienen ingresos mas bajos.

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO NO DESAPARECE CON EL DESARROLLO ECONÓMICO...



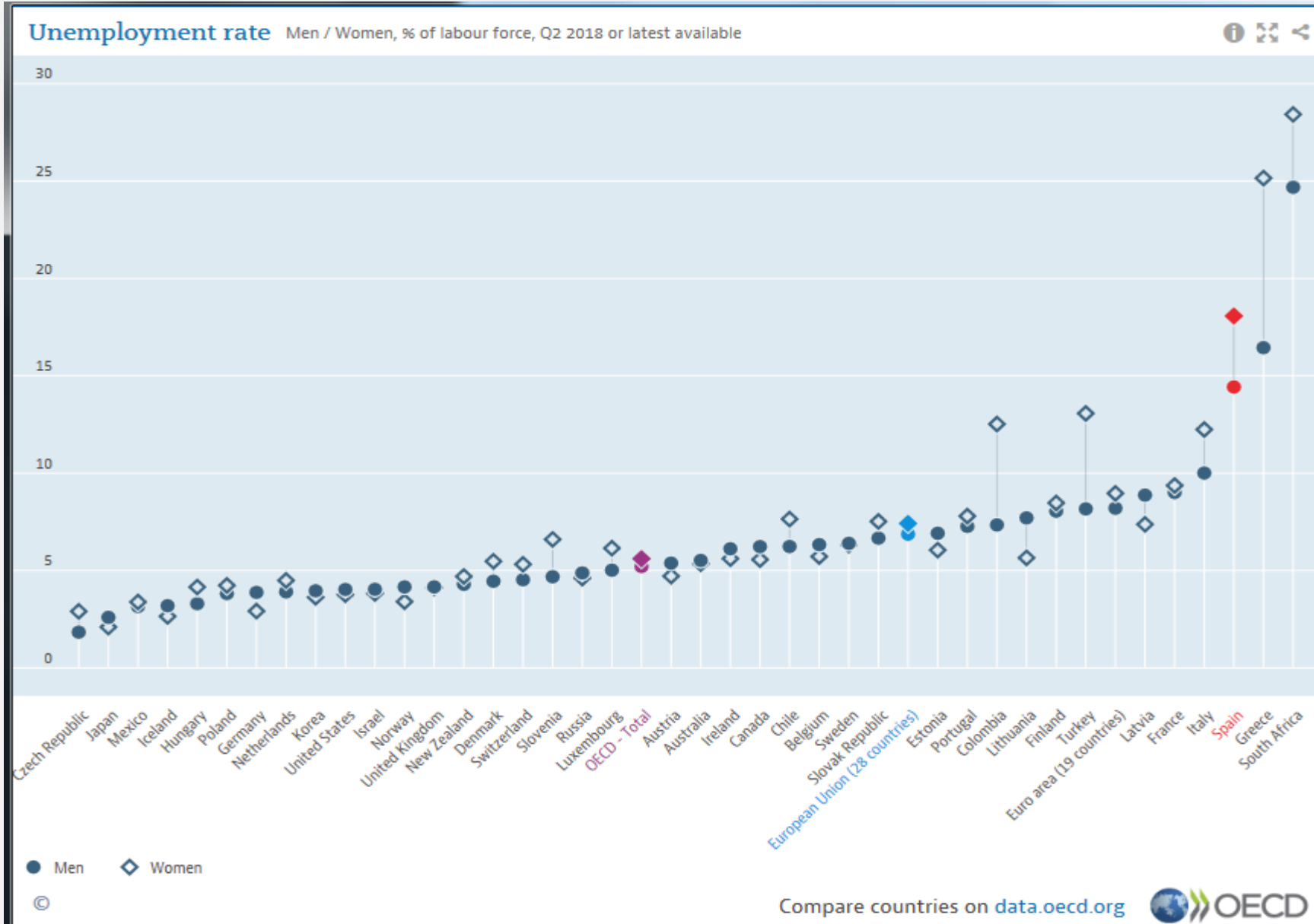
Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

...NI DESAPARECEN LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL



Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

EN ALGUNOS PAÍSES LAS MUJERES SUFREN MAYOR TASA DE DESEMPLEO....O DE INFORMALIDAD



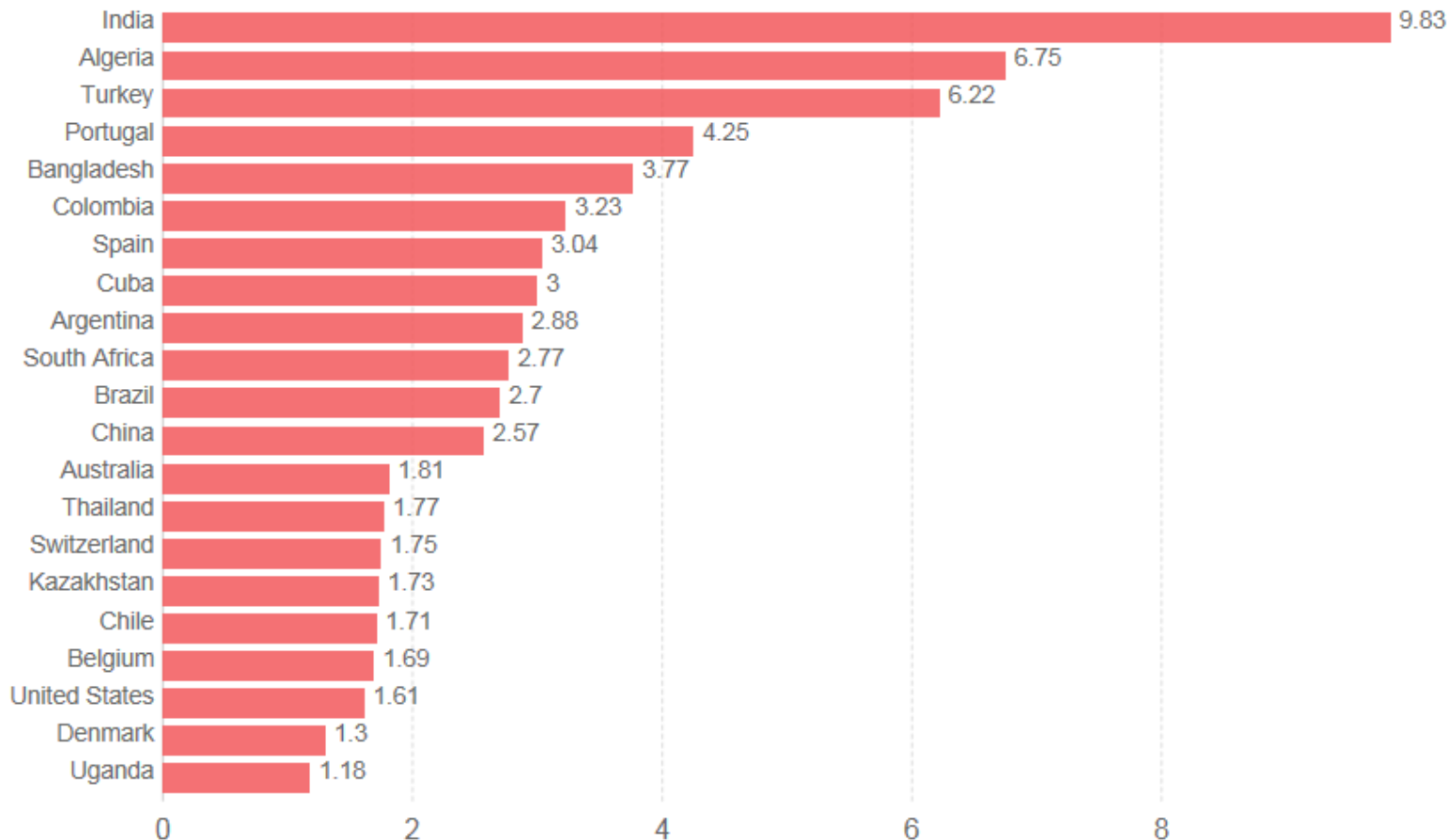
Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

ESTO SE DEBE (EN PARTE) A DIFERENCIAS EN EL USO DEL TIEMPO

Female-to-male ratio of time devoted to unpaid care work, 2014

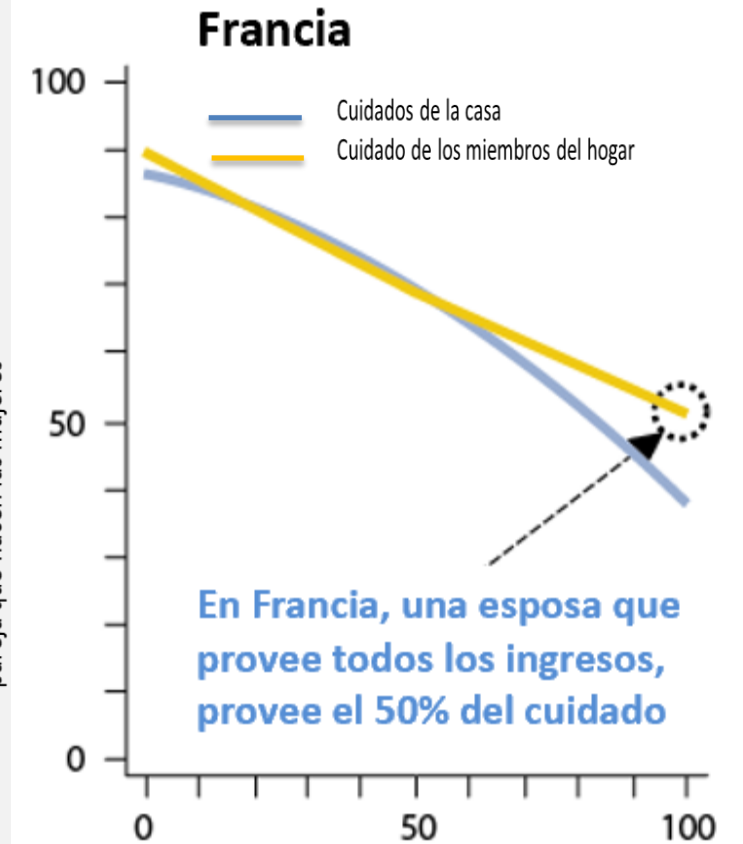
Female to male ratio of time devoted to unpaid care work. Unpaid care work refers to all unpaid services provided within a household for its members, including care of persons, housework and voluntary community work.

Our World in Data



Source: OECD Gender, Institutions and Development Database (2014) OurWorldInData.org/women-in-the-labor-force-determinants/ • CC BY-SA

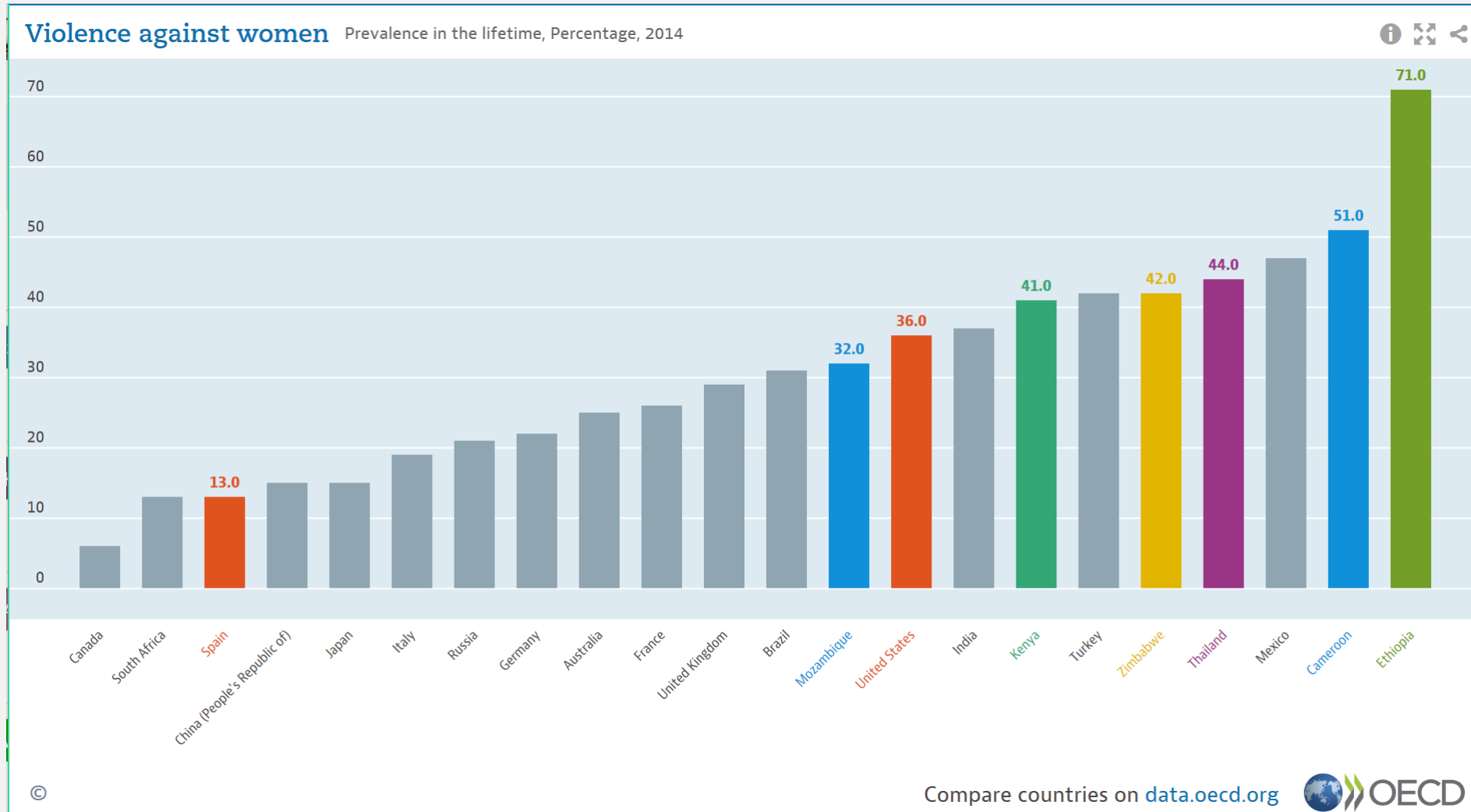
% del total de horas en tareas del hogar de la pareja que hacen las mujeres



% del total de horas en trabajos de mercado por la pareja que corresponde a las mujeres

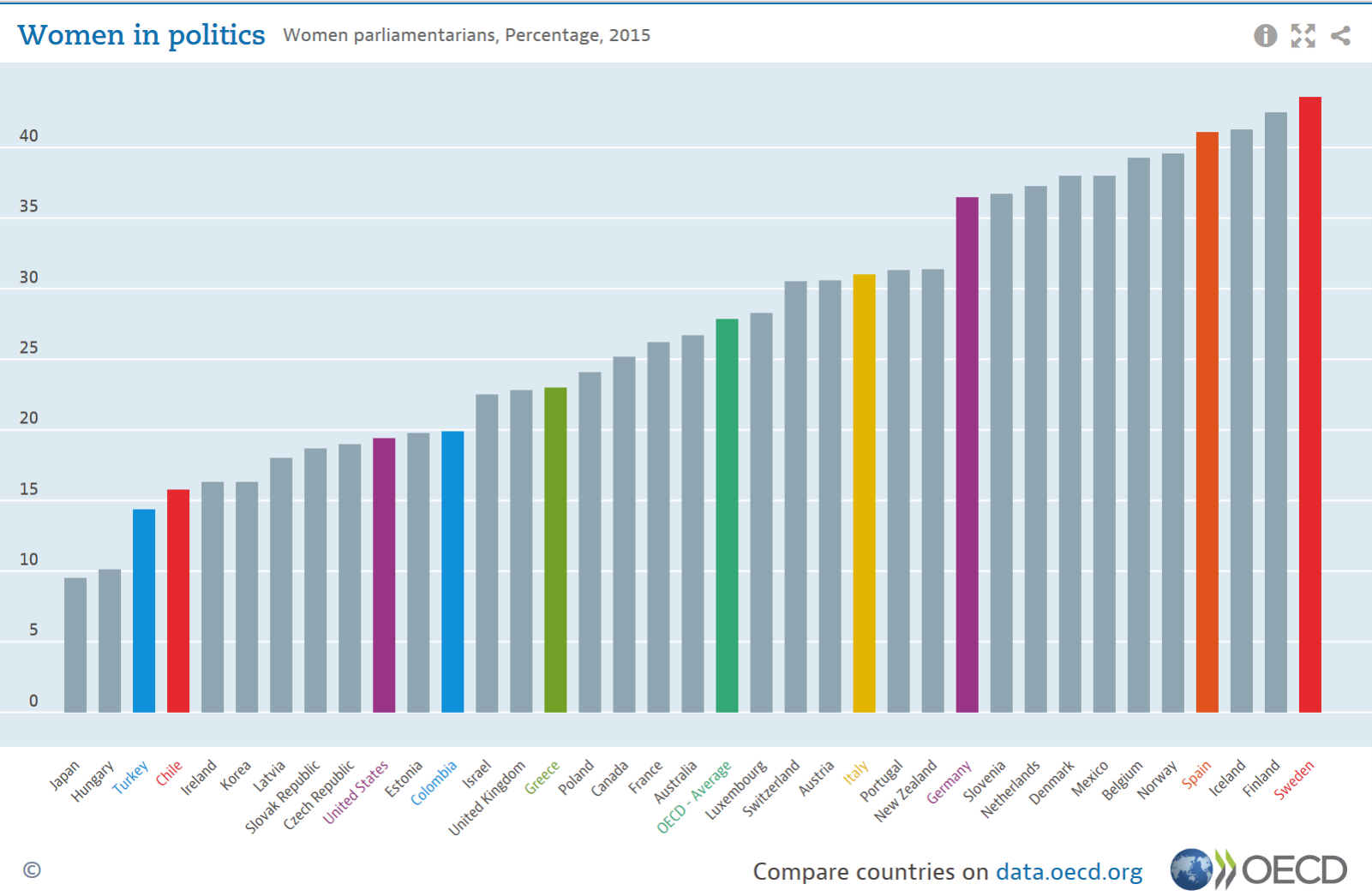
Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

LA VIOLENCIA DE GÉNERO TAMPOCO DESAPARECE CON EL DESARROLLO ECONÓMICO



Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

...NI DESAPARECE LA BAJA PRESENCIA DE MUJERES EN POSICIONES DE LIDERAZGO POLÍTICO...



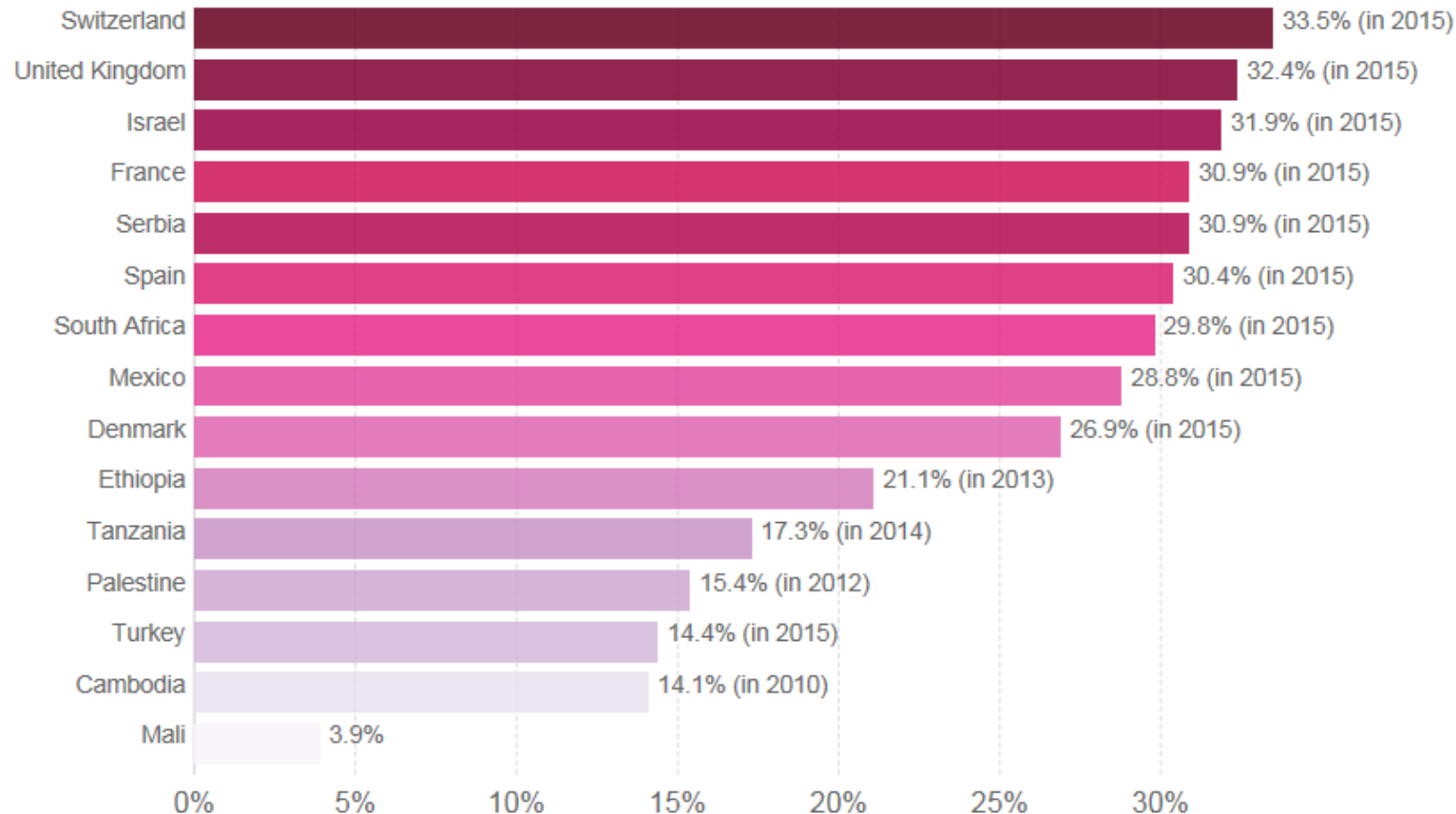
Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

...O ECONÓMICO (SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO)

Proportion of women in senior and middle management positions, 2016

OurWorld
in Data

Estimates are based on employment statistics by occupation. 'Senior and middle management' correspond to those employed as "legislators, senior officials and managers" under the International Standard Classification of Occupations (see source for more details).



Source: United Nations Statistics Division

OurWorldInData.org • CC BY-SA

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution



¿IMPORTAN ESTAS DESIGUALDADES?

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

¿IMPORTAN ESTAS DESIGUALDADES? SI.

Porque la igualdad de género es un derecho...

- La igualdad de género es un objetivo fundamental del desarrollo económico y tiene importancia en si misma

...pero es además política económica inteligente

- Las brechas de género en el mercado de trabajo generan altos costes de productividad y un coste a la economía
- La igualdad de género en educación y en acceso a oportunidades económicas tiene efectos positivos en los hijos y las generaciones futuras
- La presencia de la mujer en la toma de decisiones mejora la eficiencia y la representatividad de las instituciones

LA IGUALDAD DE GENERO TIENE...

- **Beneficios económicos**

... cerrar las brechas de genero en acceso a insumos productivos (tierra, fertilizantes, tractores) aumentaría la producción agrícola en muchos países. En Uganda en un 13%, en Tanzania en un 16%, en Malawi en un 28%.

...la igualdad en el acceso a capital y al crédito financiero aumentaría la rentabilidad de las empresas lideradas por mujeres



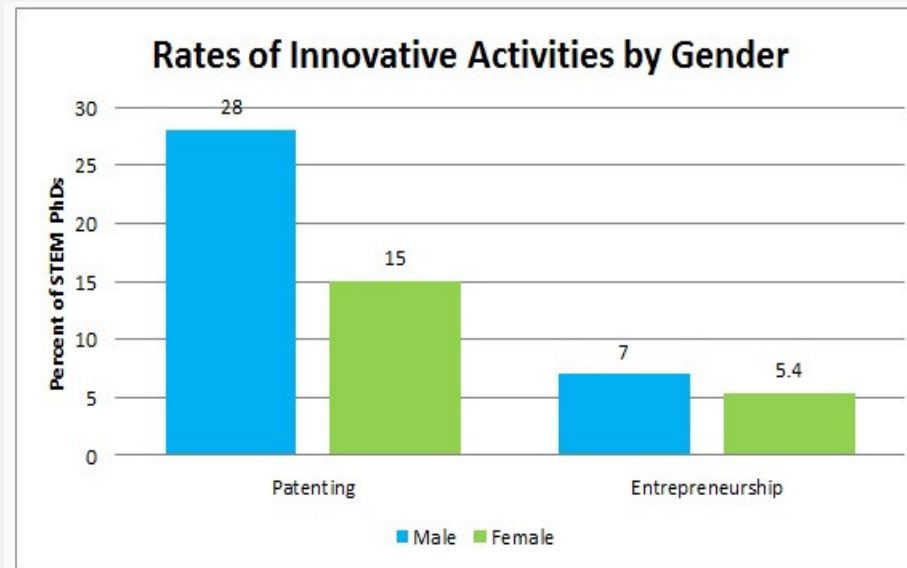
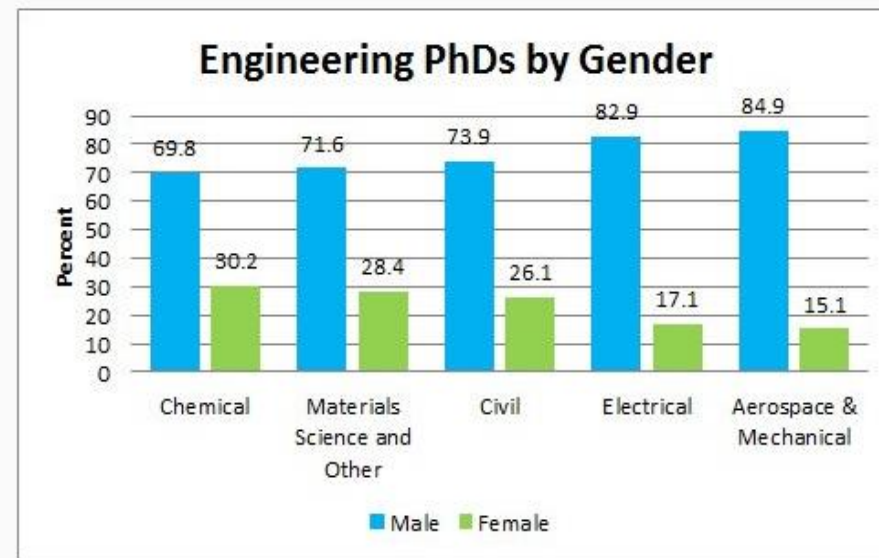
Beneficios económicos (cont.)

...eliminar la segregación por ocupaciones y sectores, y aumentar la tasa de emprendimiento entre mujeres incrementaría la productividad y la riqueza a nivel de país y a nivel global.

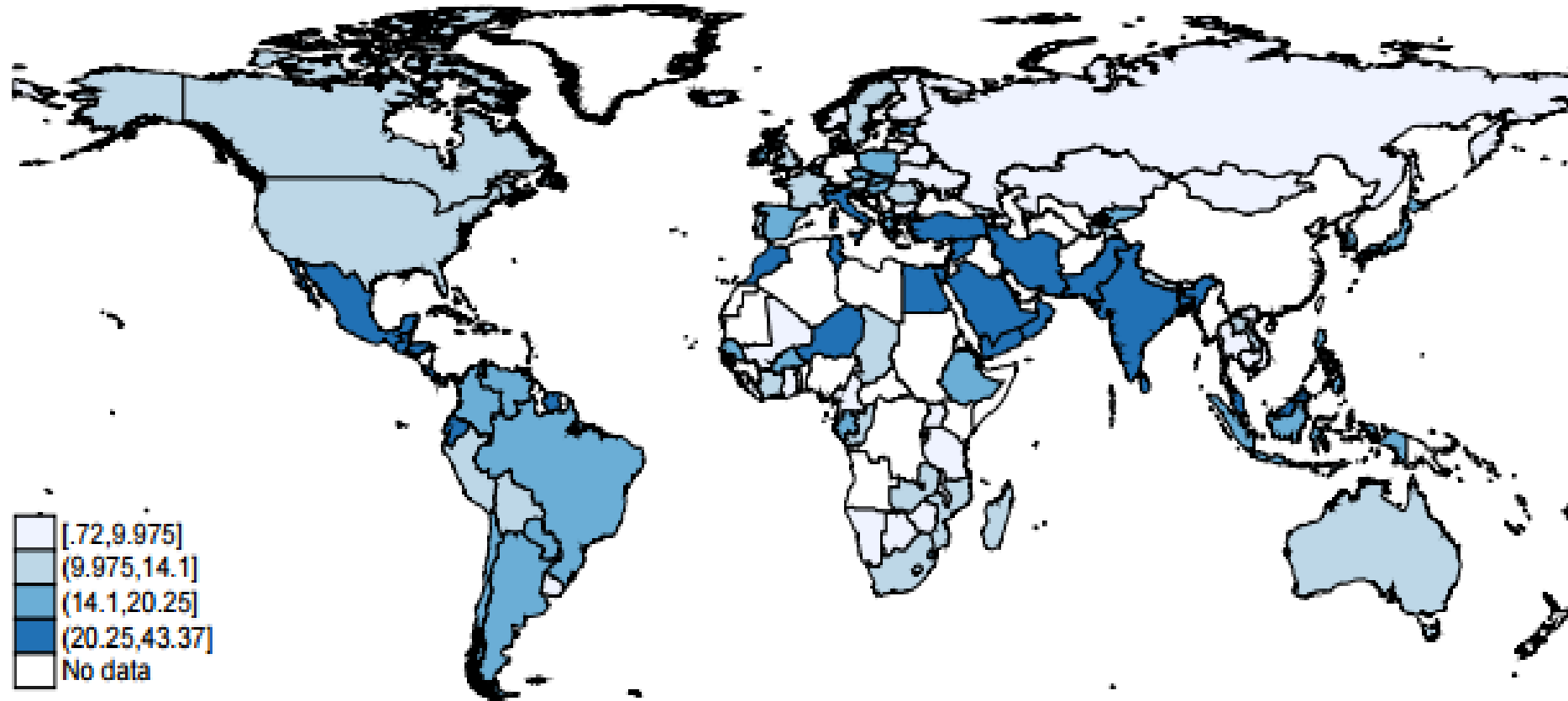
...aumentar la participación laboral de la mujer reduciría los efectos económicos del envejecimiento demográfico

... una mayor presencia de la mujer en los sectores de tecnología aumentaría la tasa de innovación y emprendimiento.

...una mayor presencia de la mujer en el sector financiero podría aumentar su estabilidad (reduciendo la toma de riesgos sin afectar el rendimiento a largo plazo).



LA SUMA DE ESTOS EFECTOS ES SIGNIFICATIVA: AUMENTARÍA EL PIB GLOBAL EN UN 18% A LARGO PLAZO



Aumento del PIB:

Australia 12.3%
Chile 20.2%
France 13.5%
Italy 21.2%
Mexico 25.3%
Norway 9.7%
Spain 15.2%
Sweden 10.3%
Turkey 33.6%
USA 13.6%

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

OTROS ESTUDIOS : MCKINSEY 2015:

The Power of Parity, McKinsey Global Institute 2015

If every country matched the progress toward gender parity of its fastest-improving neighbor, global GDP could increase by up to \$12 trillion in 2025.

Incremental 2025 global GDP over business-as-usual scenario, ¹ %	Incremental GDP, \$ trillion
India	16% 0.7
Latin America	14% 1.1
China	12% 2.5
Sub-Saharan Africa	12% 0.3
North America and Oceania	11% 3.1
World	11% 11.8
Middle East and North Africa	11% 0.6
South Asia (excl. India)	11% 0.1
Western Europe	9% 2.1
Eastern Europe and Central Asia	9% 0.4
East and Southeast Asia (excl. China)	8% 0.9

¹Sample = 95 countries.

Source: IHS; ILO; Oxford Economics; World Input-Output Database; national statistical agencies; McKinsey Global Growth Model; McKinsey Global Institute analysis

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

OTROS ESTUDIOS: BANCO MUNDIAL 2018:

Table 2: Global Losses in Wealth from Gender Inequality, 1995-2014

	1995	2000	2005	2010	2014
Global wealth, Trillions, constant 2014 \$					
Baseline gender shares of human capital					
Men's share of human capital	63%	63%	62%	61%	62%
Women's share of human capital	37%	37%	38%	39%	38%
Human capital wealth by gender					
Human capital, men	301.2	349.1	371.6	405.5	453.2
Human capital, women	174.4	203.6	223.8	255.6	283.6
Loss from gender inequality					
Counterfactual human capital, women	297.6	344.5	366.4	398.4	443.8
Increase in human capital	123.2	140.9	142.6	142.8	160.2
Loss as share of baseline human capital	25.9%	25.5%	24.0%	21.6%	21.7%
Loss as share of baseline total wealth	17.9%	17.8%	16.0%	13.9%	14.0%
Per capita wealth, constant 2014 \$					
Baseline global wealth					
Human capital per capita, men	56,290	60,940	60,980	62,672	66,832
Human capital per capita, women	32,584	35,538	36,727	39,498	41,823
Loss from gender inequality					
Loss in human capital per capita	23,030	24,603	23,391	22,068	23,620

Source: Wodon (2018).

²Our estimate of women's share of human capital wealth at 38 percent globally in 2014 is close to McKinsey's estimate of women's contribution to GDP at 37 percent. Gender shares are broadly similar at the regional level as well. For East Asia and the Pacific, women's share of human capital wealth is 35 percent, while McKinsey reports women's contributions to GDP of 41 percent for China and 34 percent for the rest of the region. In Europe and Central Asia, women's share of human capital is at 39 percent in this study, versus 38 percent for their share in GDP in Western Europe and 41 percent for Eastern and Central Europe in the McKinsey study. In Latin America and the Caribbean, our share for women is at 44 percent versus 33 percent for McKinsey. In the Middle East and North Africa, we are at 27 percent versus 18 percent for McKinsey. The shares for North America are virtually the same at 41 percent and 40 percent. In South Asia, our share is at 19 percent versus 17 percent for India and 24 percent for other countries in the McKinsey study. Finally, for sub-Saharan Africa, we have the same share for women at 39 percent.

Pérdida en riqueza global

Valor de la pérdida en capital humano per cápita

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

LA IGUALDAD DE GENERO GENERA BENEFICIOS

- **Mejoran las oportunidades de las generaciones futuras**

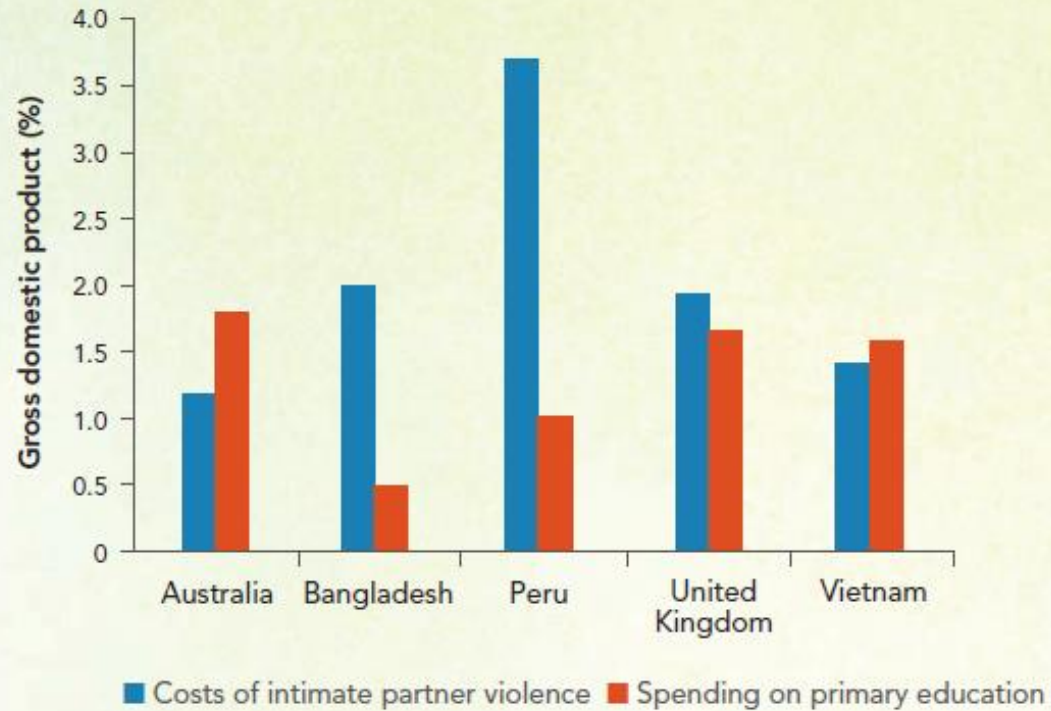
- ... cuando las mujeres tienen un mayor control de los ingresos del hogar aumenta el gasto en los niños y niñas (y mejoran sus resultados educativos y su salud)
- ... las mujeres educadas invierten más en sus hijos e hijas
- ... el acceso a oportunidades económicas de la mujer reduce las tasa de violencia de género (y sus costes sociales y económicos) y su efecto sobre los hijos



COSTE ECONÓMICO AGREGADO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

FIGURE 3.5

Economywide costs of intimate partner violence in selected countries



Sources: Duvvury et al. 2013; Horna 2013.

Note: Primary education expenditures (as % of GDP) calculated based on UNESCO Data: http://data.un.org/Data.aspx?q=primary+education+expenditure&d=UNESCO&f=series%3aXLEVEL_1_FSGOV.

LA IGUALDAD DE GENERO GENERA BENEFICIOS

- **Mejora la toma de decisiones y la eficiencia institucional**

...en Estados Unidos, el derecho a voto de las mujeres aumentó la inversión en salud y saneamiento, reduciendo la mortalidad infantil de un 15%, y aumentó el gasto en educación y la escolarización.

... en India, una mayor presencia de mujeres en los gobiernos locales aumentó la inversión salud y en agua potable, y redujo la corrupción.



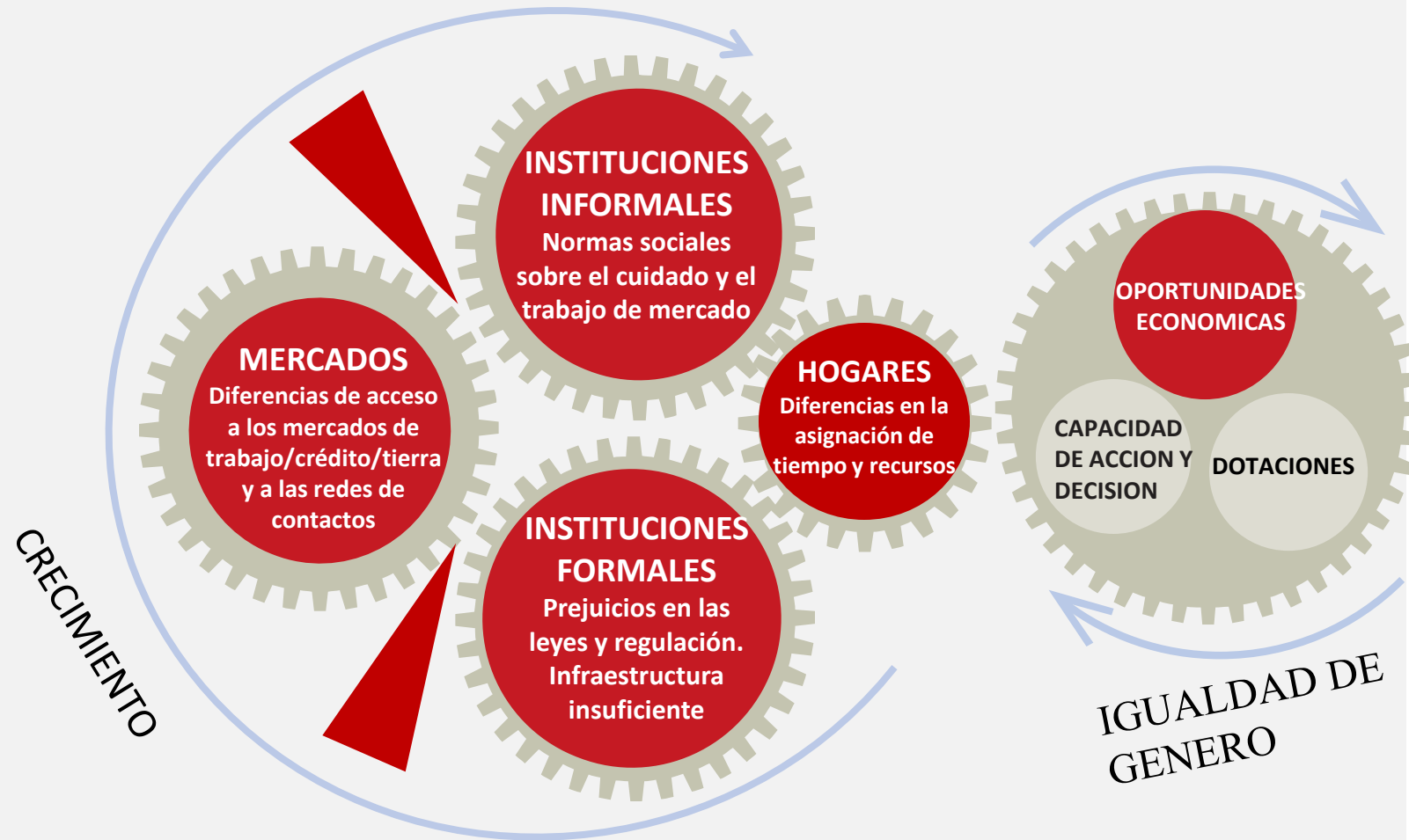


¿QUÉ HACER PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD?

EL PAPEL DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

Para ser efectivas, las políticas públicas tienen que subsanar las **múltiples** causas que subyacen la desigualdad en acceso a oportunidades económicas.



POLÍTICAS PARA APOYAR A LA MUJER EN LOS SECTORES DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA

Educación

...corregir sesgos en los sistemas educativos que desincentivan a las niñas desde temprana edad a la hora de estudiar ciencias y matemáticas.

Aspiraciones

...fomentar programas de mentores, redes de mujeres y programas de comunicación que muestren la capacidad de a mujer de tener éxito en estos campos.

Información

...sobre empleos y salarios en los sectores de ciencia, tecnología e ingeniería en comparación a otros.

Medidas para fomentar la presencia de la mujer en empleos en ciencia, tecnología e ingeniería y combatir la discriminación

...Partenariados publico-privados para fomentar la contratación de mujeres y crear ambientes de trabajo mas igualitarios.

POLÍTICAS PARA APOYAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER

Reforma fiscal: el individuo y no la familia como unidad fiscal.

...la participación laboral femenina es mas elástica y mas sensible a los efectos de la cuña fiscal. En los Países Nórdicos y en Canadá ha sido un elemento importante de su política de género. Asignatura pendiente en países como Francia, Portugal, o EEUU con una alta cuña fiscal sobre los trabajadores secundarios.

Beneficios fiscales o deducciones para trabajadores de baja cualificación y bajos salarios.

...con reducción gradual en función del ingreso individual.

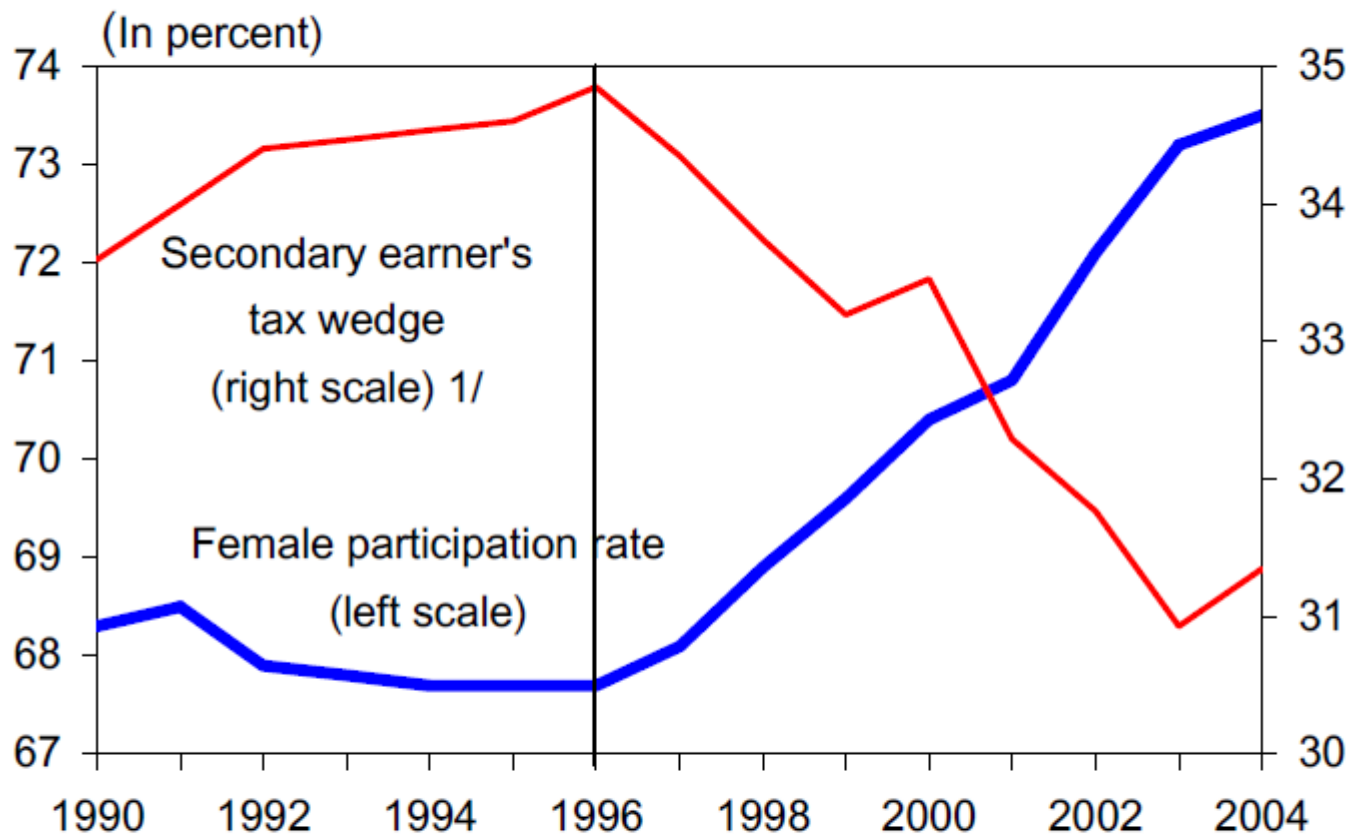
Reformas de la legislación laboral para aumentar la flexibilidad de horas y permitir mejor conciliación trabajo-familia

...en Argentina la legalización del empleo a tiempo parcial aumentó la participación laboral femenina y horas trabajadas, además de apoyar la entrada a trabajos en el sector formal de la economía.

Servicios de educación temprana, guardería y cuidado infantil.

Permisos de maternidad y paternidad.

Figure 5. Canada: Tax Wedge for Secondary Earners and Female Participation Rate, 1990-2004



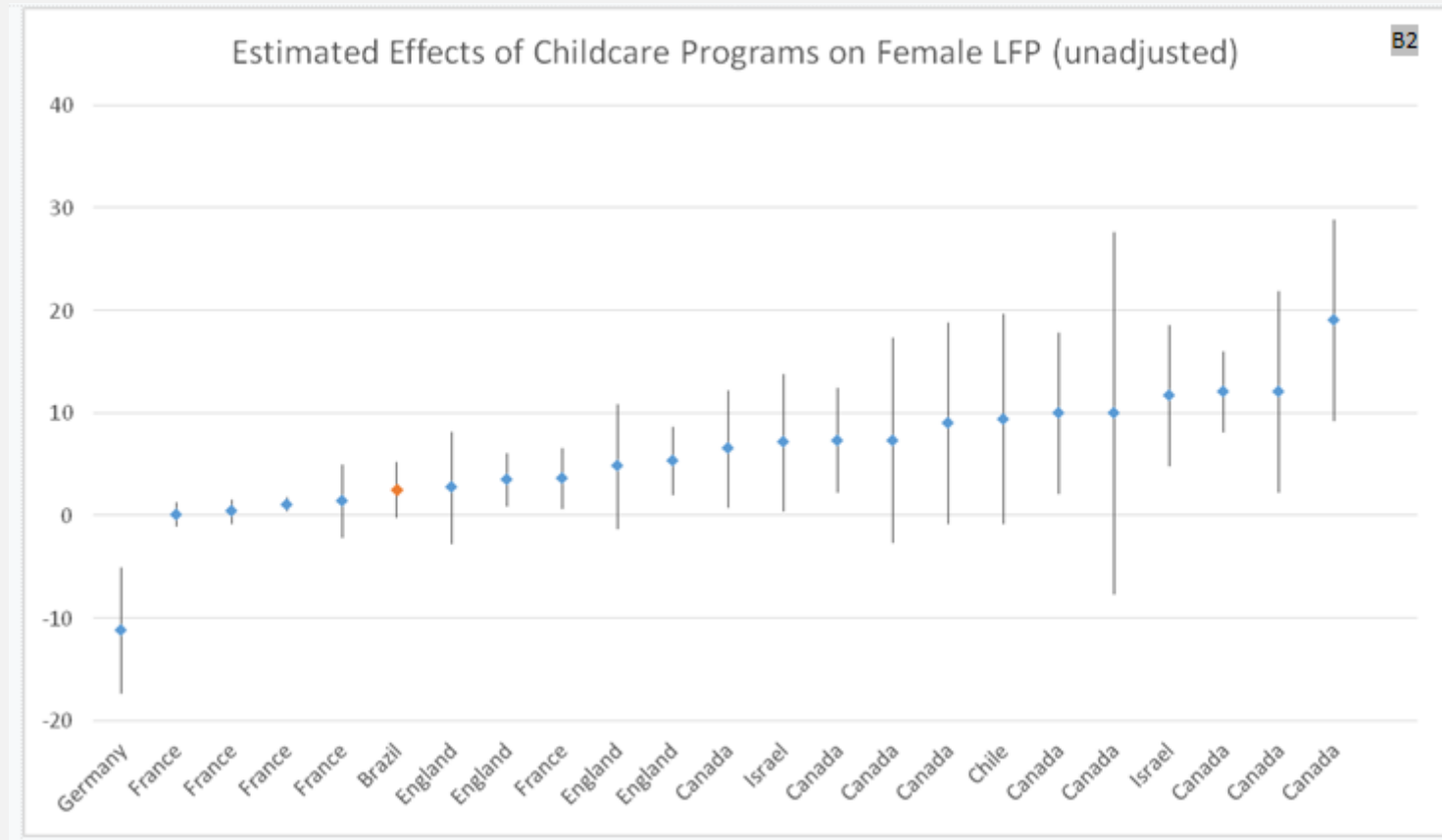
Sources: Jaumotte (2003); OECD; and staff calculations.

1/ Excluding Social Security contributions due to data limitations.

Assuming secondary earner receives 67 percent of average production worker's wage.

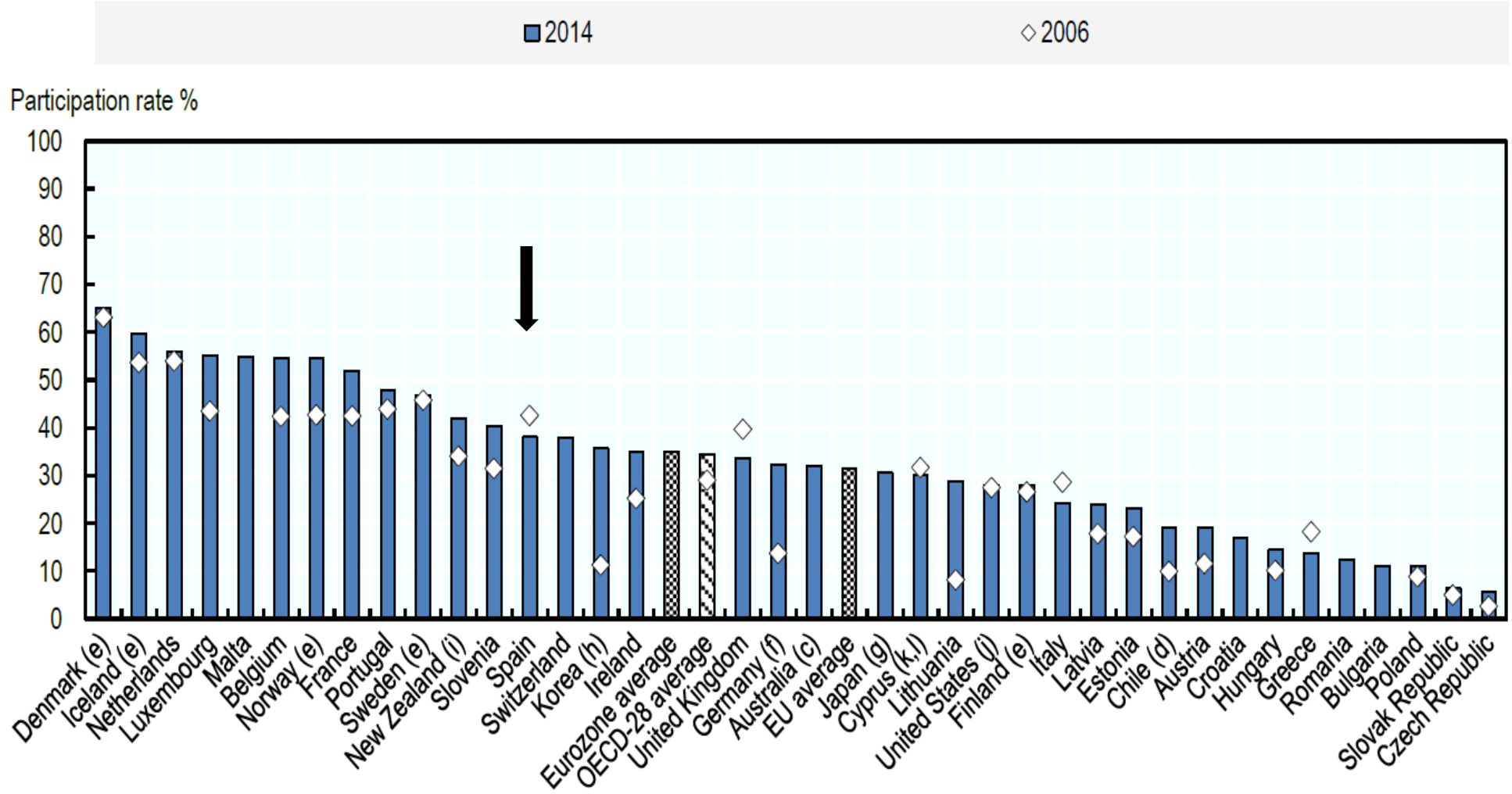
SERVICIOS DE GUARDERÍA Y CUIDADO INFANTIL

Munoz-Boudet et al (2018) – el efecto sobre la participación laboral femenina es (casi siempre) netamente positivo.



Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

Chart PF3.2.A. Participation rates for 0-to-2-year-olds in formal childcare and pre-school services^a, 2006 and 2014 or latest available^b

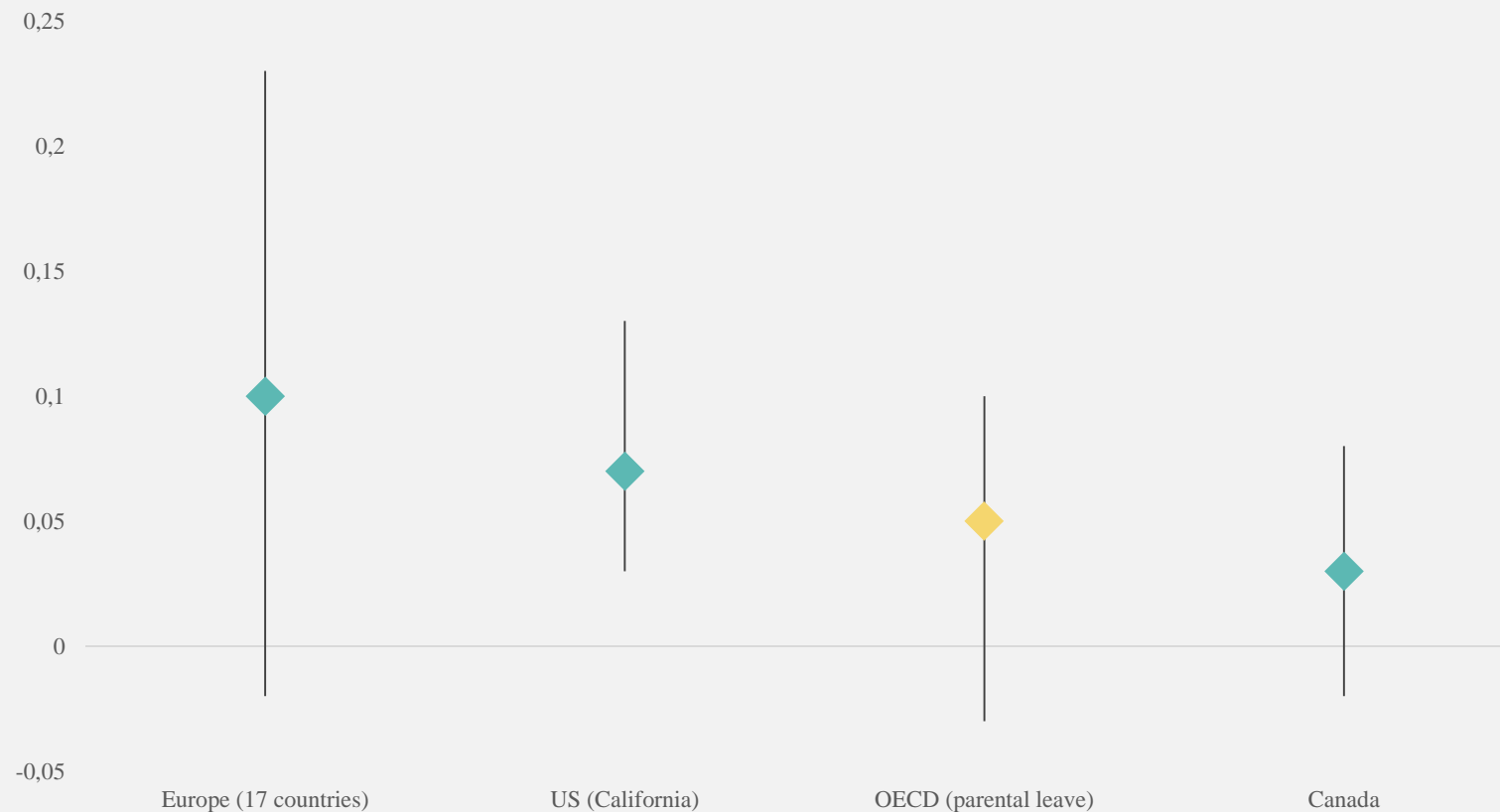


a) Data generally include children using centre-based services (e.g. nurseries or day care centres and pre-schools, both public and private), organised family day care, and care services provided by (paid) professional childminders, and exclude those using unpaid informal services provided by relatives, friends or neighbours. Exact definitions do however differ across countries.

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution

EFFECTOS DE LA BAJA POR MATERNIDAD

Munoz-Boudet et al (2018) – efectos positivos, pero muy condicionados por el diseño de la baja (duración, quién financia etc.). Y si el permiso es para la madre, perpetúa la norma social sobre responsabilidad en el cuidado de los niños....



POLÍTICAS PARA REDUCIR DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y ELIMINAR BARRERAS INSTITUCIONALES

Reformas de barreras jurídicas o institucionales que puedan afectar el acceso en igualdad de condiciones a servicios públicos.

Mayor y mejor aplicación de las leyes en contra de la discriminación.

Fomentar mayor presencia femenina en actividades y sectores tradicionalmente masculinos.

- Subsidios salariales + capacitación
- Acción afirmativa

Reformar la financiación de las prestaciones sociales y bajas parentales para evitar que haya un desincentivo a la contratación de mujeres.

POLÍTICAS PARA CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EMPRENDIMIENTO

Medidas para mejorar el acceso al crédito y la financiación para empresarias y emprendedoras (combinados con capacitación)

Servicios de apoyo a la búsqueda de empleo y servicios de activación adaptados al perfil de las trabajadoras.

Programas de mentores (combinados con capacitación) y programas de liderazgo focalizado en mujeres emprendedoras.

Apoyo a redes y asociaciones de mujeres empresarias (para crear capital social y redes de apoyo)

¡GRACIAS!

Ana REVENGA
Senior Fellow
The Brookings Institution