

RIDGE FORUM Diciembre 2020:  
CICLO DE DEBATES DE POLITICA PUBLICA

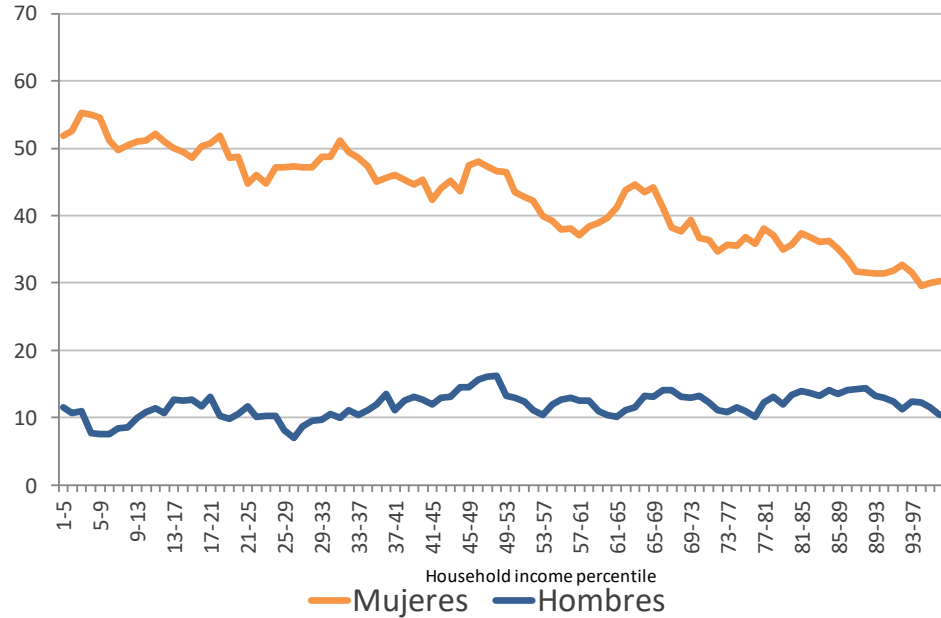
# Políticas de género: autonomía económica, cuidados y trayectorias laborales

Verónica Amarante

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)  
Facultad de Ciencias Económicas y Administración - Udelar

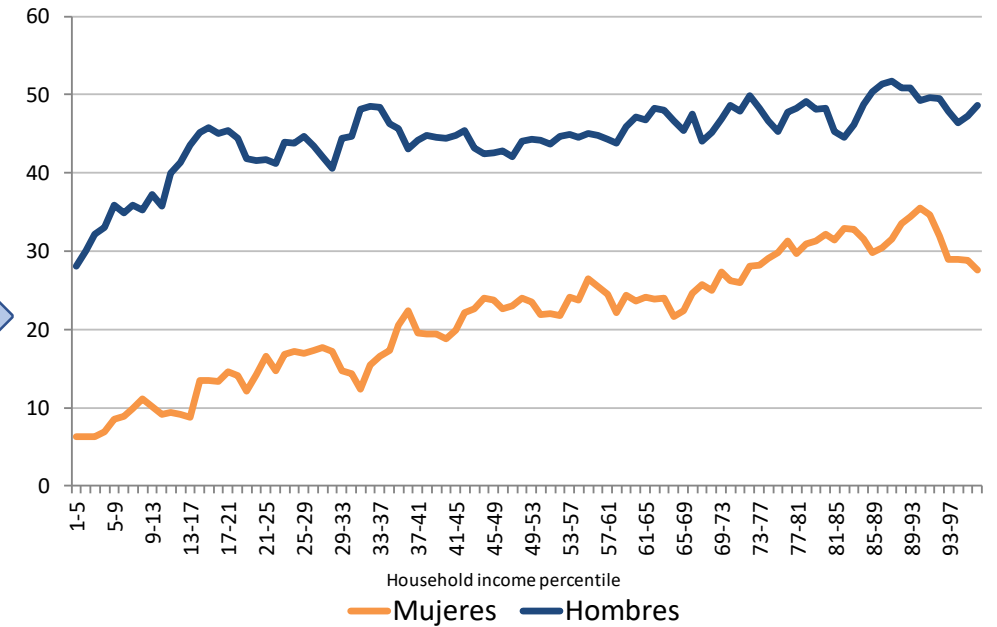
- Amplitud de las políticas públicas que intervienen en la relación entre vida familiar y laboral:
  - políticas de licencias maternales, paternales y parentales, cuidados
  - servicios de cuidado (niños, adultos mayores)
  - regulaciones específicas del mercado laboral: normativa, negociación salarial, flexibilidad temporal
  - seguridad social
  - planificación urbana y de transporte público

## Horas de trabajo no remunerado (semanales)



Brecha TNR (m-h) = 27 hs

## Horas de trabajo remunerado (semanales)



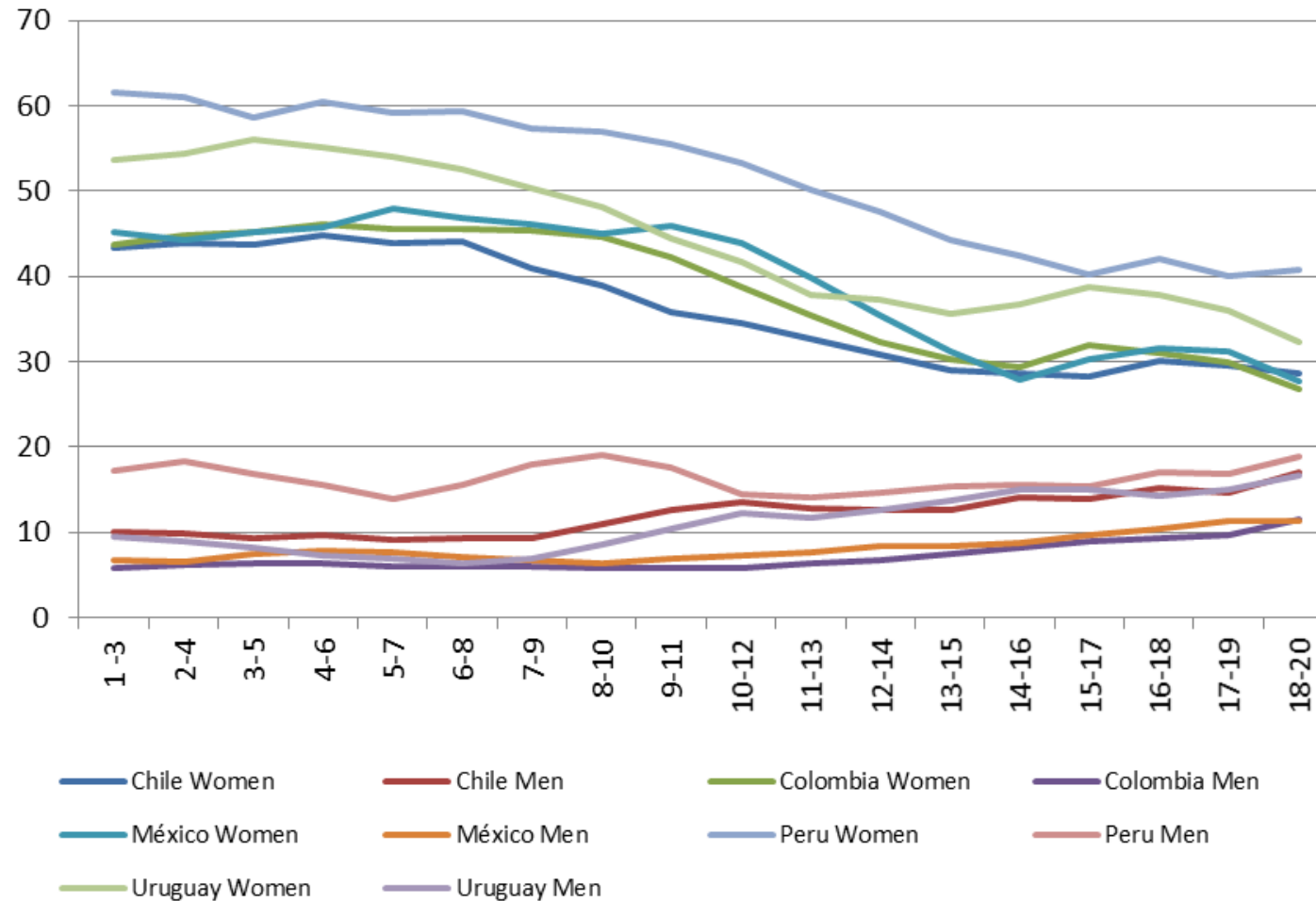
Brecha TR (m-h) = - 23 hs

Políticas públicas  
Prácticas laborales  
Normas sociales/VARIABLES culturales

Fuente: encuesta de uso del tiempo

# Trabajo no remunerado

Horas dedicadas al trabajo doméstico por hombres y mujeres según ratio de ingreso femenino/masculino (veintiles del *share* de ingreso femenino)



# Coefficients of number of children in household. Dependent variable: weekly hours of housework

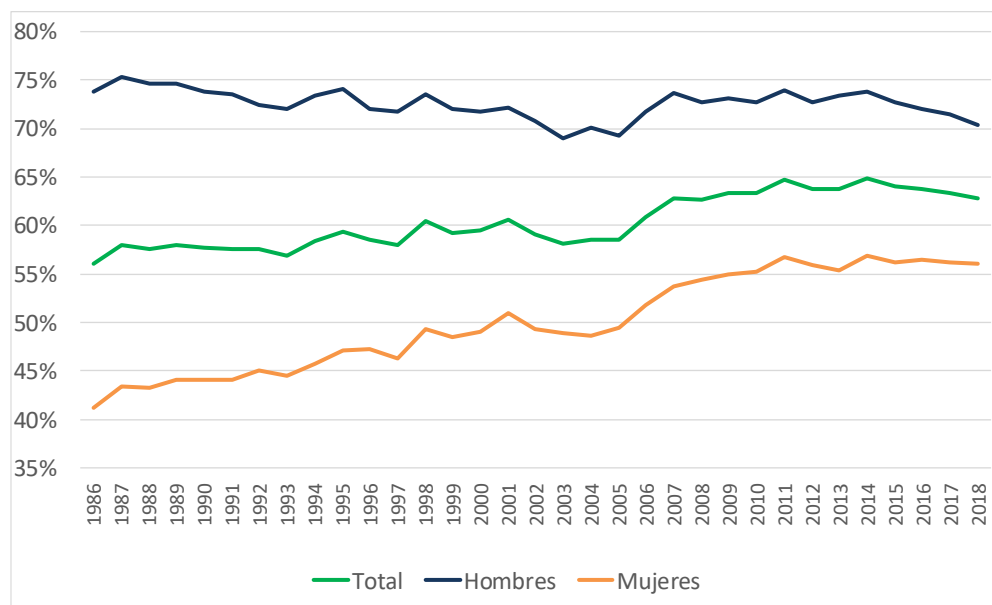
		Children <3	Children 3-5	Children 6-12	Children 13-18 (female)	Children 13-18 (male)
Chile	Women	18.2***	6.3***	5.2***	0.3	2.2*
	Men	5.5***	3.9***	1.6***	-0.6	0.1
Colombia	Women	9.9***	5.5***	1.8***	-1.2***	-0.7***
	Men	3.4***	1.6***	0.30***	-0.9***	-0.4***
Mexico	Women	4.1***	3.2***	1.3***	-0.2	0.7
	Men	1.4***	0.5*	-0.0	-1.1***	-0.5*
Peru	Women	10.6***	6.4***	3.1***	-0.7	0.2
	Men	0.5	1.8***	1.1***	-0.4	0.6
Uruguay	Women	8.6***	6.1***	3.7***	-0.0	-0.5
	Men	3.3***	1.3	0.7	-0.6	0.3

Fuente: Amarante y Rossel (2020)

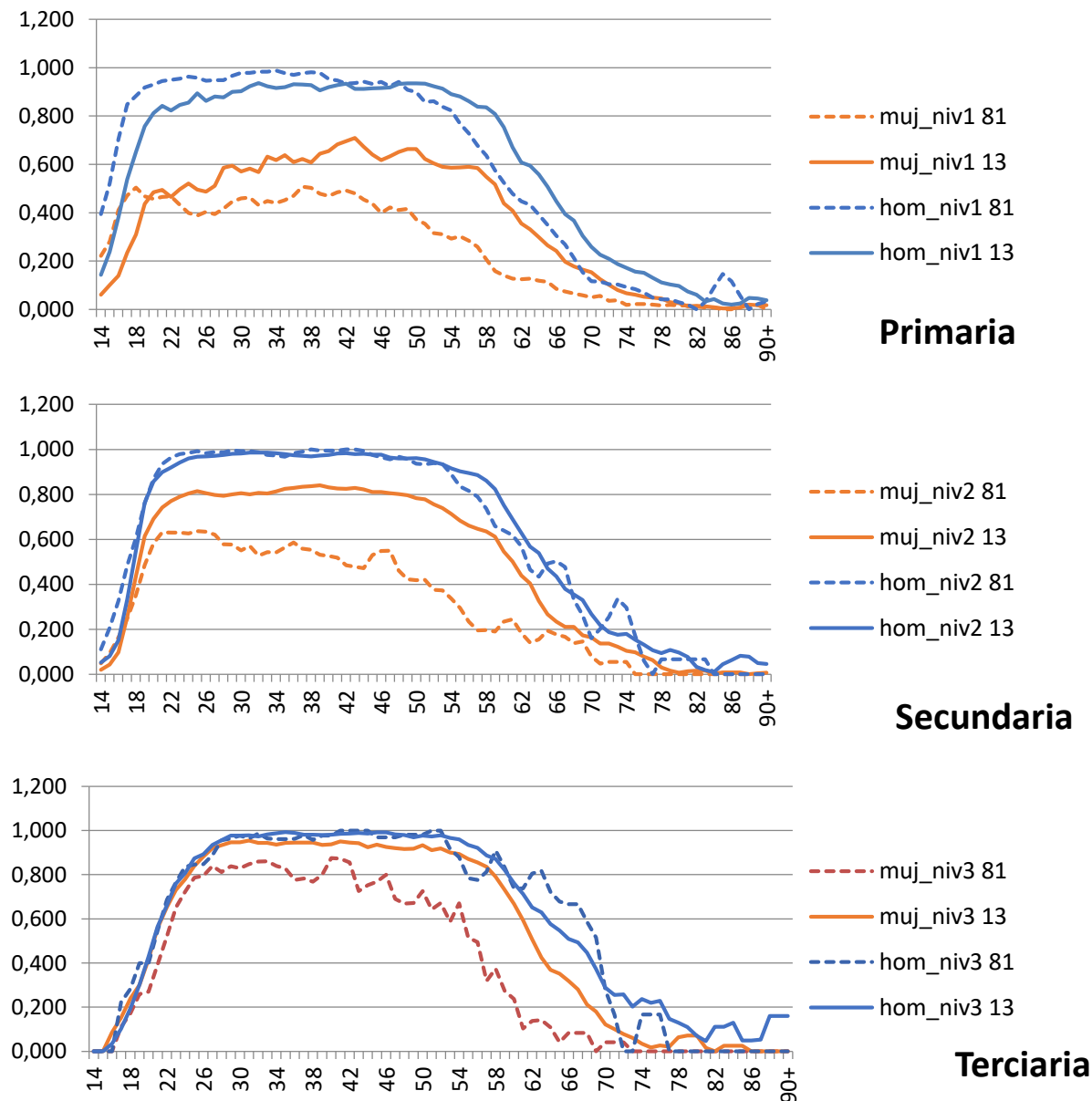
Políticas públicas: cuidado infantil, licencias parentales,  
intransferibles? Incentivos?  
Educación preescolar y primaria tiempo completo

# Trabajo remunerado

Tasa de Actividad de hombres y mujeres en localidades con más de 5.000 habitantes



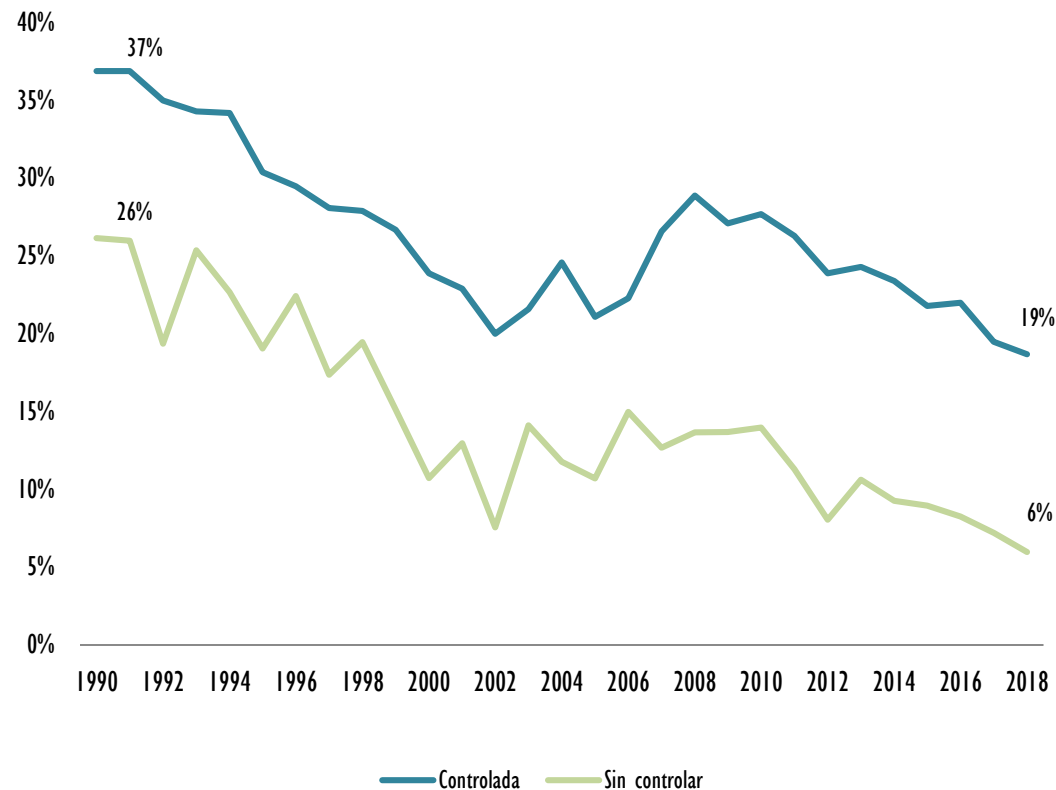
Tasa de actividad por edad simple, sexo y nivel educativo. 1981 y 2013 (localidades de 5000 y más habitantes)



Políticas públicas: bajas tasas de actividad prevalecen en mujeres de bajos niveles educativos. Educación, capacitación

Fuente: Amarante and Colacce (2016)

Brecha de género de ingresos laborales horarios para el total de trabajadores entre 25 y 59 años. Sin controlar y controlando por región de residencia, nivel educativo y edad.



Controlada > no controlada  
(mujeres +educadas que varones)

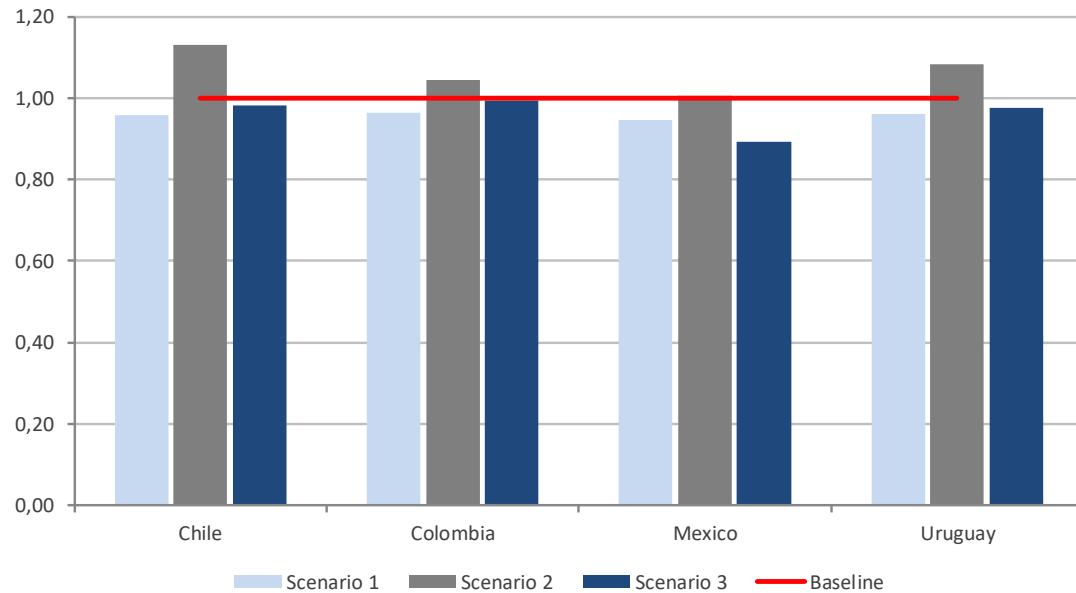
- Evolución similar para brechas controladas y no controladas
- Estancamiento / empeora la brecha controlada
- Nivel educativo de mujeres crece, las diferencias se estancan.

Políticas públicas: regulaciones, negociación salarial, transparencia salarial, flexibilidad temporal (aprendizajes del teletrabajo)?

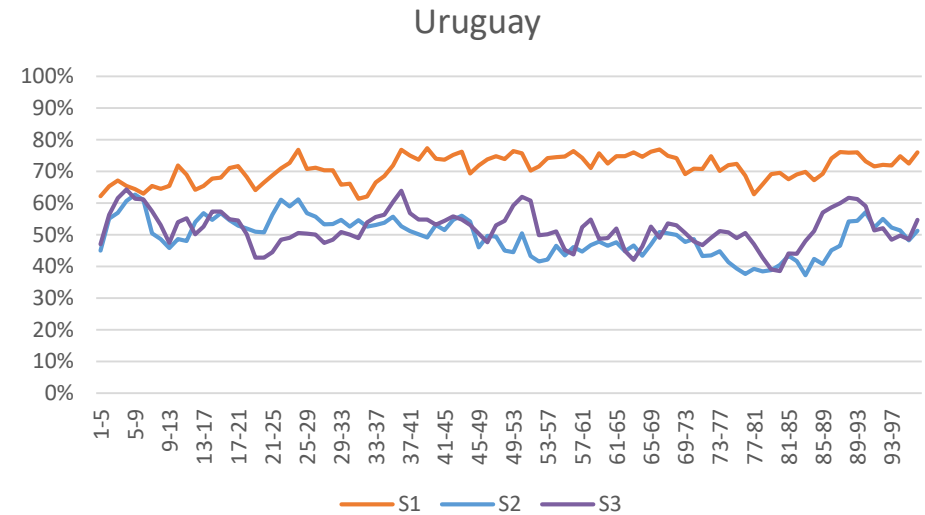
Fuente: Colacce, Mojica y Zurbrigg (2020)

# ¿Cómo cambia el bienestar de los hogares si se distribuyera equitativamente el TR y TNR del hogar ? (distintos escenarios de valoración del TR femenino)

Variación del ingreso de los hogares en situación de equidistribución de TR y TNR



Proporción de hogares racionales en la línea de base, en comparación con cada escenario

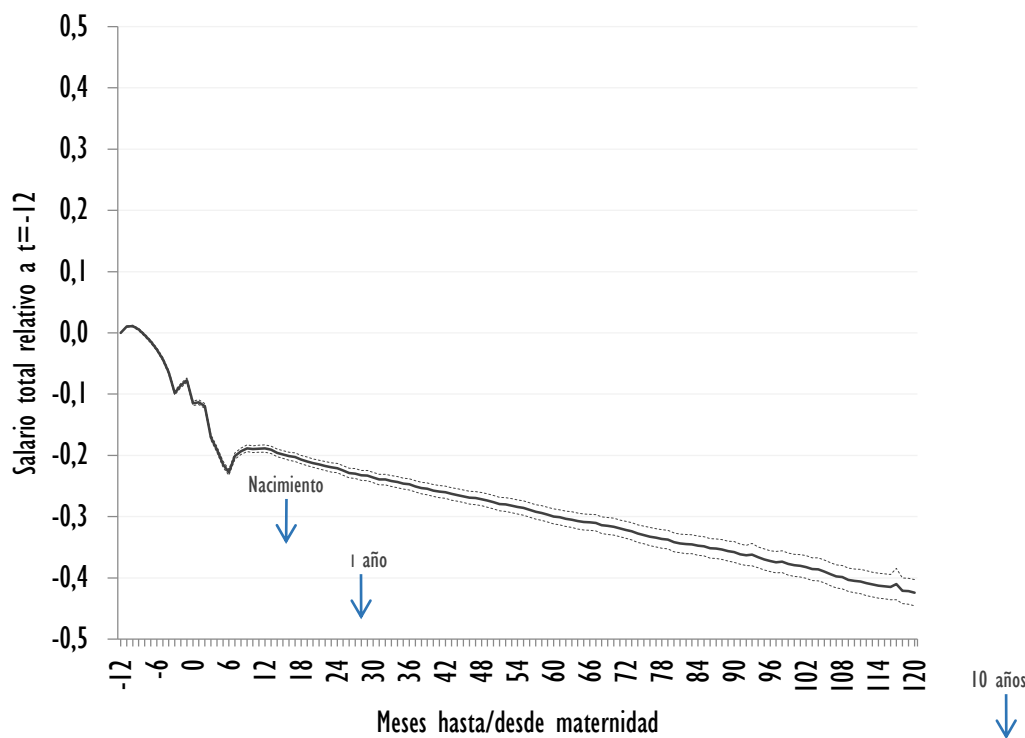


Fuente: Amarante, Colacce y Scalese (2020)

Una distribución más equitativa de las horas no llevaría a mejoras sustanciales en los ingresos promedio de los hogares, pero tampoco los reduciría significativamente. Con una demanda laboral fija y la brecha salarial vigente, no son irracionales las decisiones de los hogares



# Maternidad y responsabilidades familiares como factor explicativo en la persistencia de las brechas de género en el mercado de trabajo



Fuente: Querejeta (2020) con base en registros administrativos del BPS

- Penalización por maternidad en trayectorias de las madres\*
- A 10 años de tener el primer hijo, las mujeres experimentan una reducción de 42% de su salario mensual\*
- Importante reducción del salario en el primer año luego de la maternidad (19%), persistencia en el tiempo

\*respecto a mujeres similares que no tienen hijos.

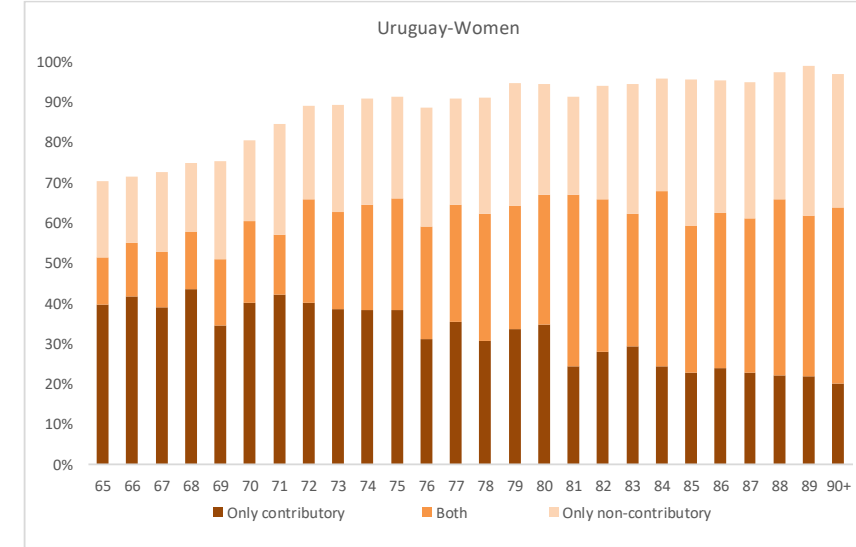
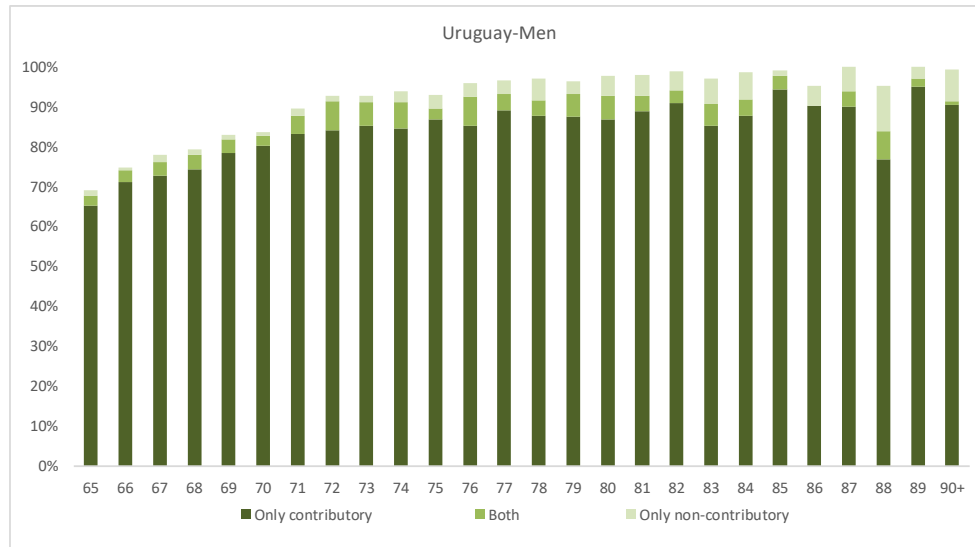
Políticas públicas: licencia maternal, licencias parentales, servicios cuidado infantil, flexibilidad laboral (Goldin, 2014; Goldin & Katz, 2016)

## Utilización del subsidio por enfermedad: resultados de estimación econométrica a partir de datos administrativos BPS

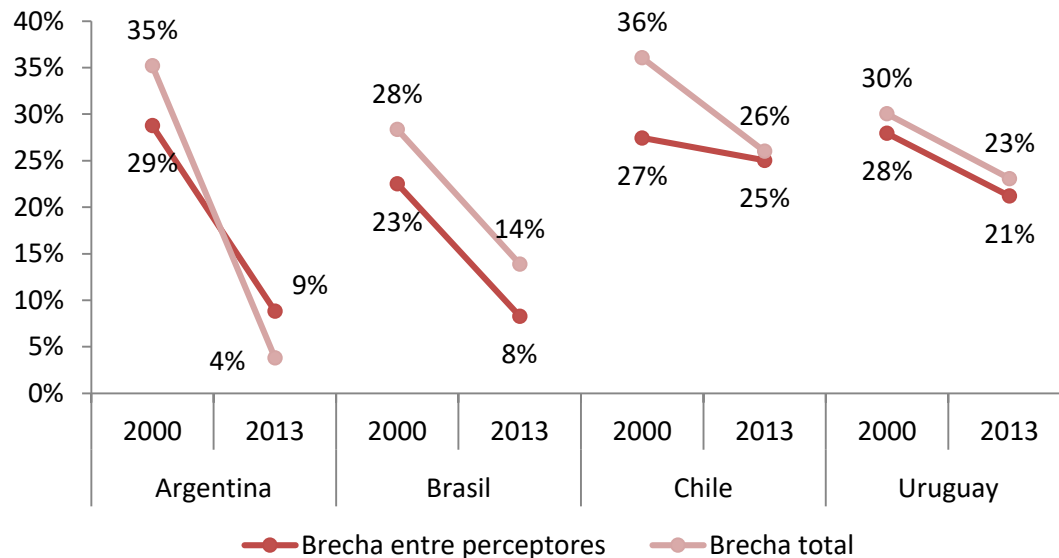
Variables	Inicio Lic. Logit	Uso Lic. Logit	Duración Tobit
Sexo (hombre=1)	-0.610 (0.015)***	-0.551 (0.013)***	-30.43 (0.974)***
Edad	-0.005 (0.001)***	-0.001 (0.001)*	-0.079 (0.033)**
Antigüedad	0.000 (0.001)	0.003 (0.001)***	0.009 (0.045)
Salario	-0.003 (0.000)***	-0.003 (0.000)***	-0.174 (0.019)***
Tasa de desempleo departamental	-4.853 (0.668)***	-3.731 (0.574)***	-218.3 (34.37)***
Densidad de cotizaciones	0.475 (0.039)***	0.417 (0.034)***	29.09 (2.147)***
Número de episodios de empleo	0.123 (0.002)***	0.124 (0.002)***	7.413 (0.204)***
Controles de Rama, Año y Mes	Si	Si	Si
Observaciones	1,414,929	1,421,926	1,414,929

Políticas públicas:  
licencia cuidados.  
Financiamiento de  
los cuidados?  
Además del cuidado  
infantil, se  
incrementará la  
carga de cuidado de  
adultos mayores, hay  
que pensar modelos  
de financiamiento

# Luego del trabajo remunerado: seguridad social



## Brechas de jubilaciones y pensiones. Mayores de 64 años. Circa 2000 y 2013



Políticas públicas:  
jubilaciones como  
bien ganancial? Ojo:  
incentivos/autonomía

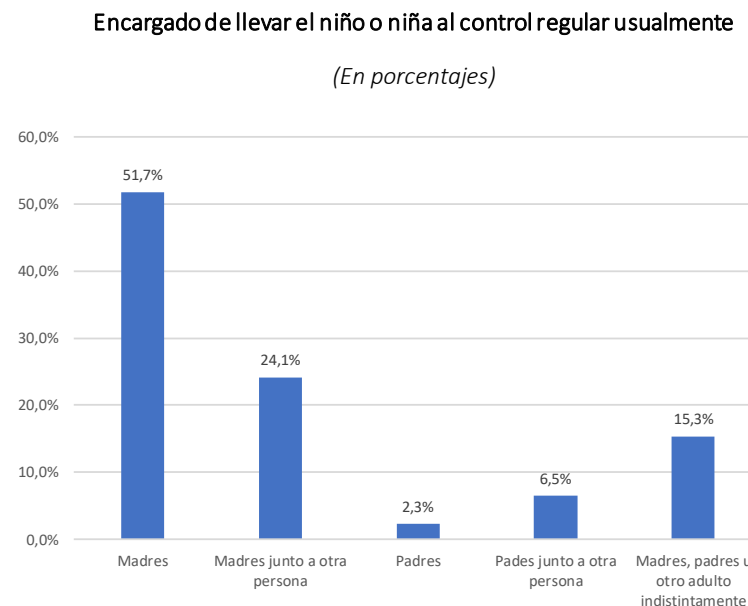
Fuente: Amarante, Colacce y Manzi (2017)

# ¿Qué ocurrió con las licencias de cuidados en Uruguay? (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018)

- 7 de cada 10 mujeres hace uso del medio horario; hacen uso las mujeres de mayor nivel educativo y nivel socioeconómico.
- Las razones para NO hacer uso del medio horario:
  - Varones: vinculadas a roles de género de mujeres (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora)
  - Mujeres: vinculadas a barreras en mercado laboral (pérdida de ingresos, perjuicios en carrera)
- Heterogeneidad entre las mujeres: las de menor nivel socioeconómico y educativo muestran mayor niveles de abandono del empleo luego de culminada la licencia maternal
- Las de mayor nivel socioeconómico y educativo muestran reducción horaria y cambios en las condiciones laborales. Una proporción importante manifiesta haber disminuido ingresos luego del nacimiento
- Solo el 32% de empresa/organización contrató una persona durante ese período, a pesar de que la ley prevé la exoneración de costos cuando contratan a una persona como suplente

# VARIABLES CULTURALES/NORMAS SOCIALES

- 53% (de la población) considera que las familias son las principales responsables del cuidado de los niños de 1 a 3 años (58.8% cuando se trata de los niños menores de 1 año) (Batthyány et al., 2013)
- El cuidado domiciliario es la opción más deseable (75%) para los niños menores de dos años durante la jornada laboral. Preferencia por el cuidado realizado por la pareja o algún familiar cercano
- Predominio femenino en la tarea de llevar a los niños/as a actividades de cuidado (por ejemplo, consulta pediátrica) y una naturalización de los costos de tiempo asociados a ellas (Hernández & Rossel, 2015).



Fuente: Hernández y Rossel (2018)

# ¿Qué sabemos sobre los resultados de estas políticas en el mundo?

Olivetti y Petrongolo(2017): no hay consenso sobre el impacto de las licencias y beneficios parentales

- Estudios de corte transversal tienden a encontrar, en mayor medida que los estudios basados en microdatos, efectos positivos (correlaciones) sobre el empleo femenino cuando la duración de las licencias es corta, mientras que a medida que las licencias son más largas, aparecen efectos negativos (otra discusión son efectos positivos en desarrollo de los niños, ahí es más claro el resultado)
- Cuando se encuentran efectos positivos sobre el empleo o en los ingresos, se concentran en las mujeres menos calificadas.
- Evidencia de efectos positivos en equidad de género de licencias es menos robusta que la referida a servicios de cuidado infantil. Facilitar la vida de las madres trabajadoras durante períodos considerables de tiempo parece importar más que la duración o los beneficios de las licencias para las nuevas madres.

- Kleven y coautores (2020): revisión de 60 años de políticas de licencias parentales y cuidados de niños en Austria: no afectan la brecha salarial en el largo plazo.
- En el caso de cuidado, por crowding out desde servicios informales de cuidado y por persistencia de normas culturales favorables al cuidado materno.
- En el caso de licencias, el impacto negativo de corto plazo tiende a desaparecer en el tiempo.

MUCHAS GRACIAS.....