

LOS BENEFICIOS DE INCORPORAR A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL



Disminuyendo la brecha salarial entre mujeres y hombres, podría incrementarse el ingreso de mujeres en los países de OCDE hasta en \$2 trillones de dólares (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

The Nordic countries occupy the top 3 positions on the Women in Work Index



\$6 trillion

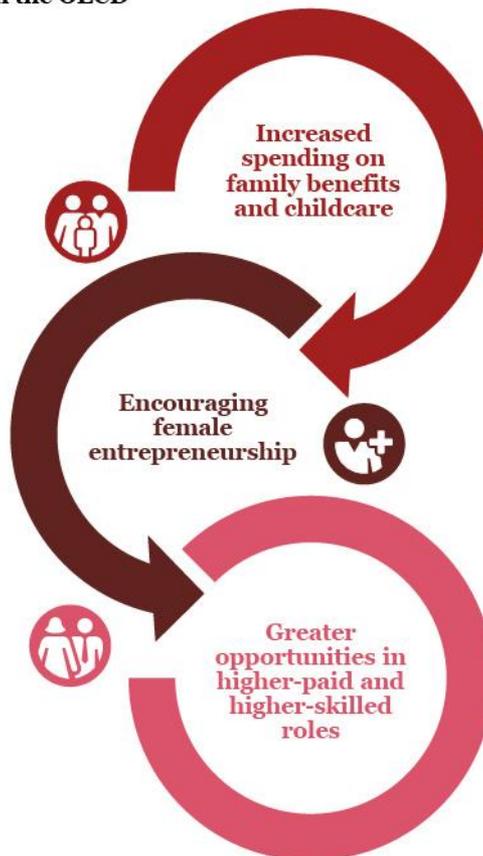
Boost to OECD GDP from increasing female employment rates to match Sweden's



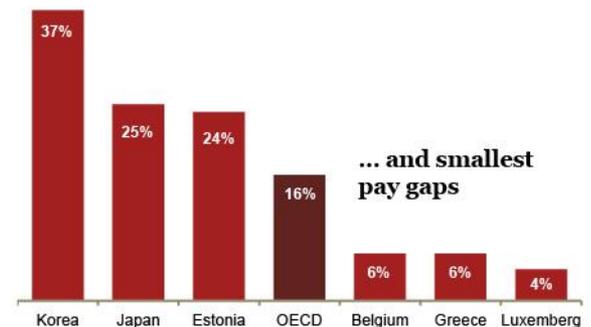
\$2 trillion

Boost to OECD female earnings from closing the gender pay gap

Policies to close the gender pay gap in the OECD



Countries with the largest ...



... and smallest pay gaps

Potential increase in total female earnings from closing the gender pay gap, US\$ billions

United States



\$800bn

Japan



\$280bn

Germany



\$210bn

Korea



\$140bn

United Kingdom

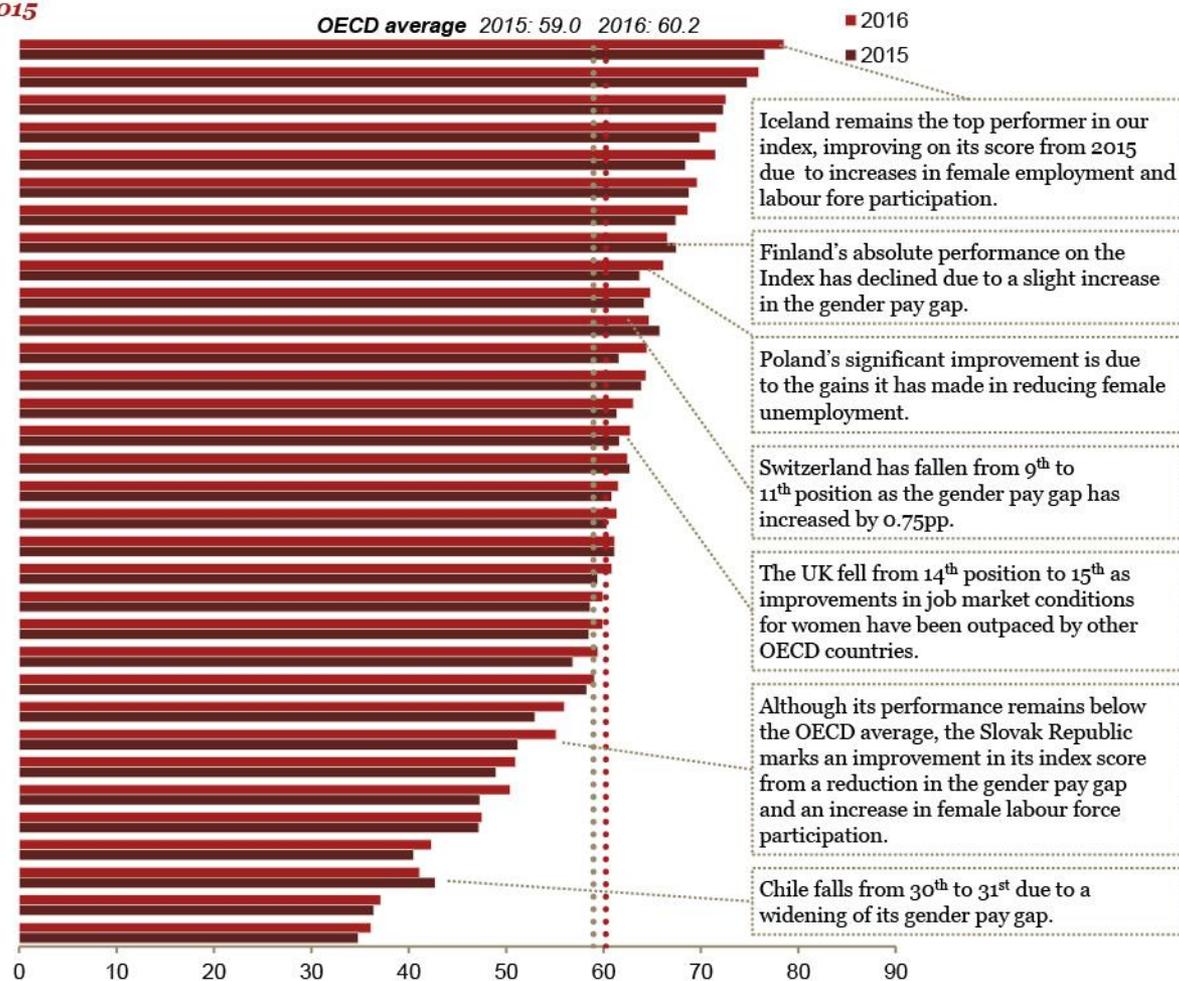


\$120bn

Según informe de OCDE, hay un pequeño mejoramiento en la performance del empoderamiento económico de la mujer.

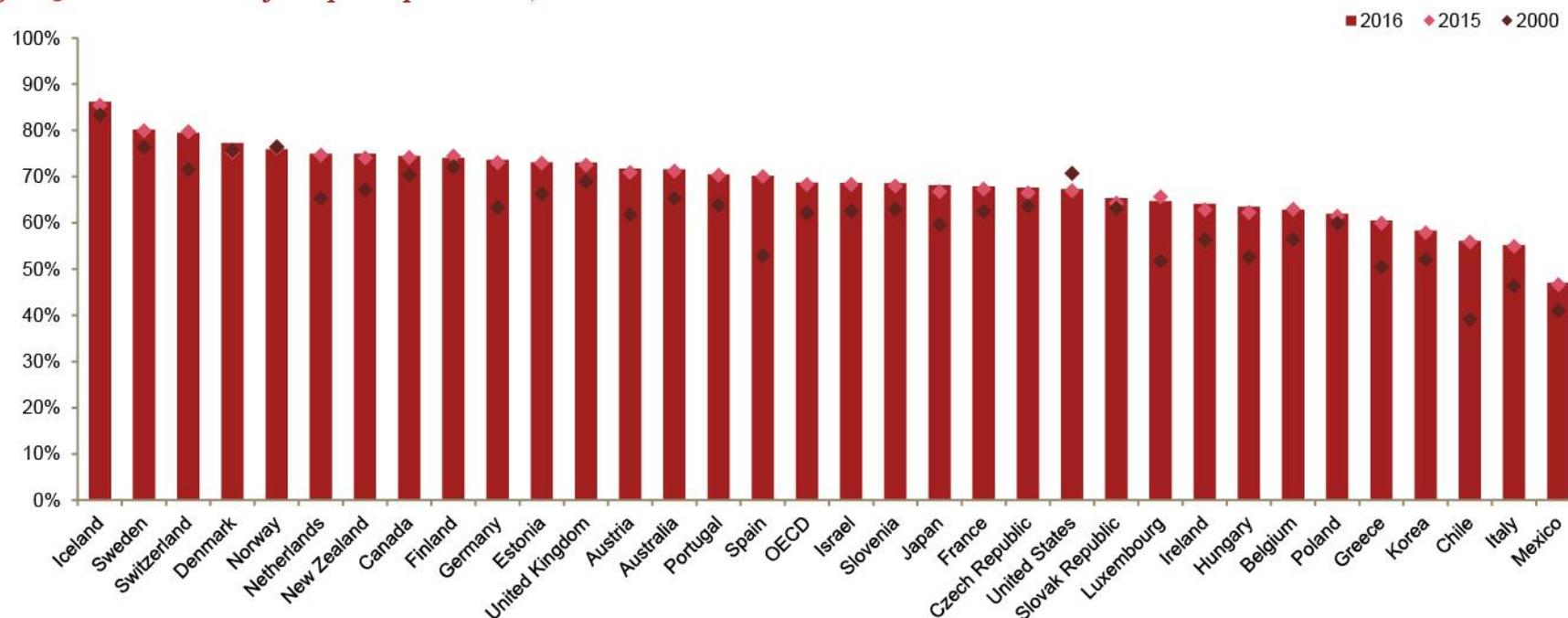
Figure 1.1: PwC Women in Work Index, 2016 vs. 2015

Rank (2015)		Rank (2016)	
1	=	1	Iceland
2	=	2	Sweden
3	=	3	Norway
4	=	4	New Zealand
6	↑	5	Slovenia
5	↓	6	Denmark
8	↑	7	Luxembourg
7	↓	8	Finland
12	↑	9	Poland
10	=	10	Canada
9	↓	11	Switzerland
15	↑	12	Hungary
11	↓	13	Belgium
16	↑	14	Israel
14	↓	15	United Kingdom
13	↓	16	Australia
18	↑	17	Germany
19	↑	18	Portugal
17	↓	19	Estonia
20	=	20	France
21	=	21	United States
22	=	22	Netherlands
24	↑	23	Czech Republic
23	↓	24	Austria
25	=	25	Ireland
26	=	26	Slovak Republic
27	=	27	Japan
28	=	28	Spain
29	=	29	Italy
31	↑	30	Greece
30	↓	31	Chile
32	=	32	Korea
33	=	33	Mexico



Participación de la mujer en el ámbito laboral

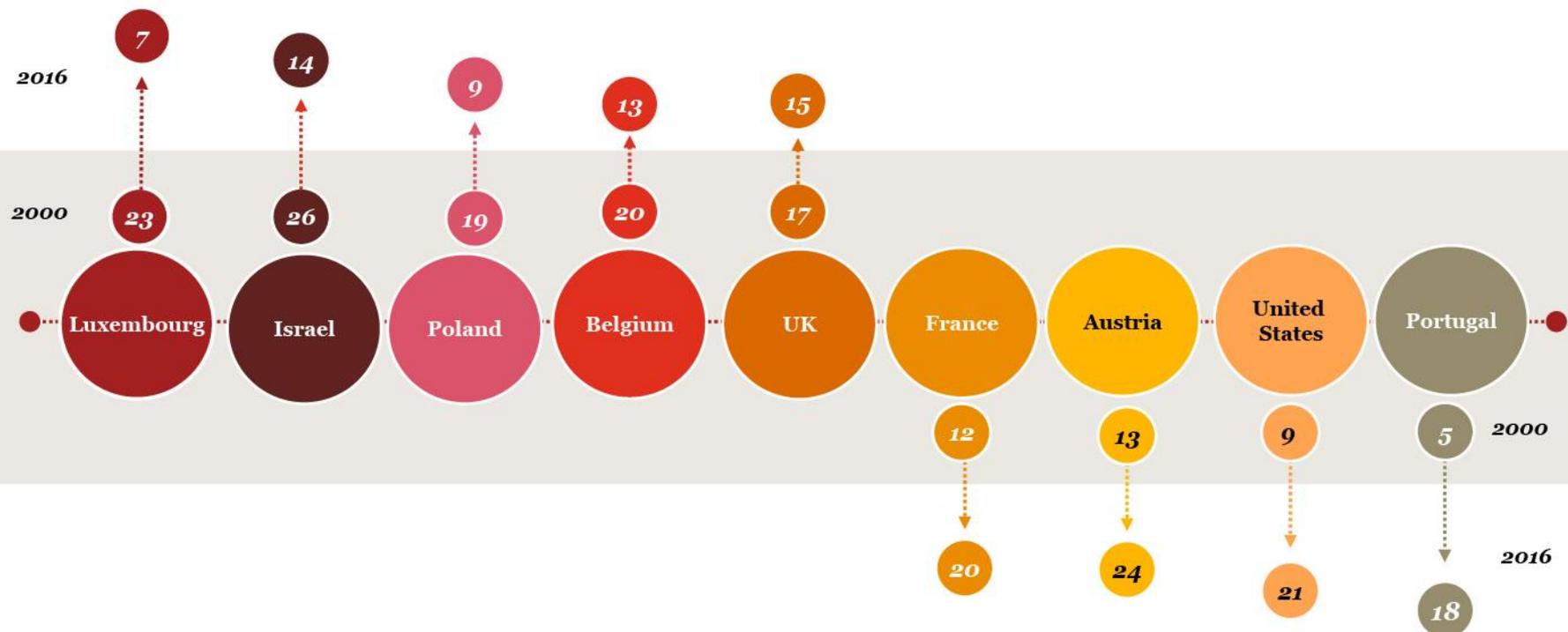
Figure 5.2: Female labour force participation rate, 2000 – 2016



Source: OECD, BLS.

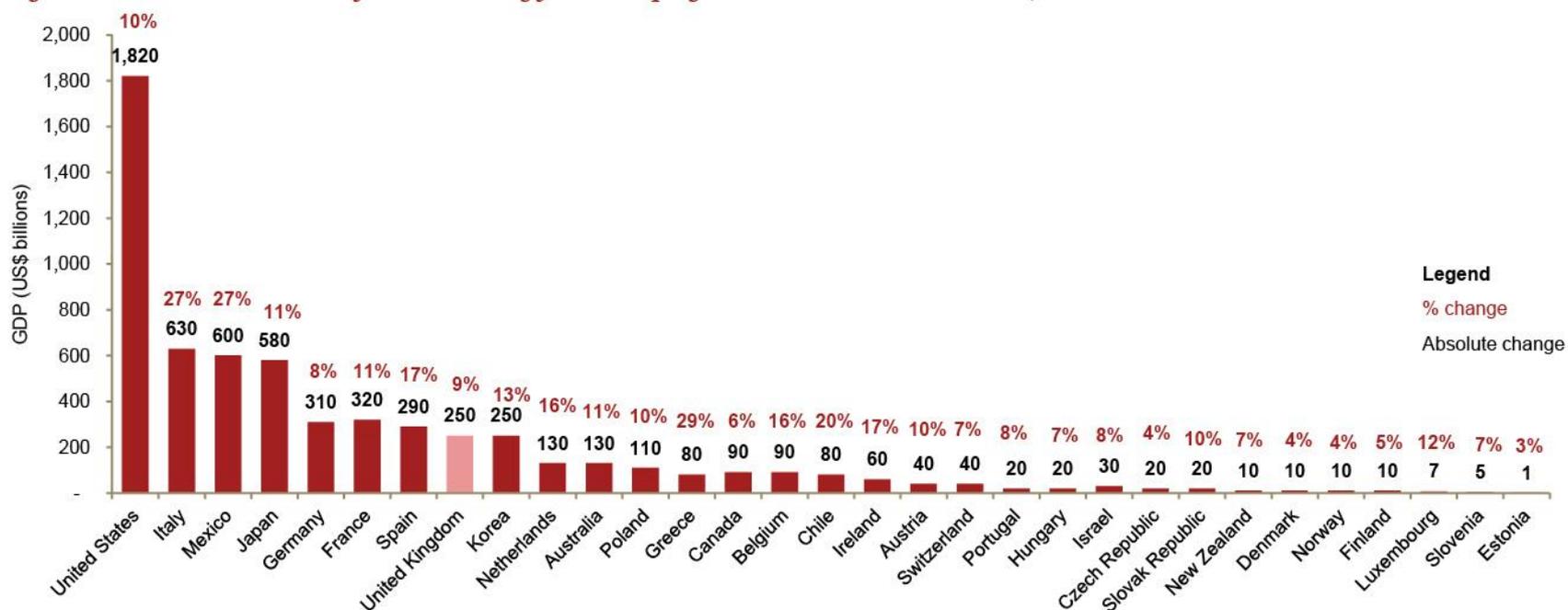
Estados Unidos, la economía mas grande de OCDE, cayó de la posición 9 a la 21 desde el 2000 . Esto se debe a la disminución de la participación de la mujer en el mercado laboral y el incremento de la tasa de desempleo para la misma.

Figure 1.2: Biggest movers in the PwC Women in Work Index ranking between 2000 and 2016



Incrementando el número de mujeres en el ámbito laboral a niveles de Suecia, podría aumentar el PBI de OCDE unos U\$S 6 trillones, lo que equivaldría un aumento del 12%.

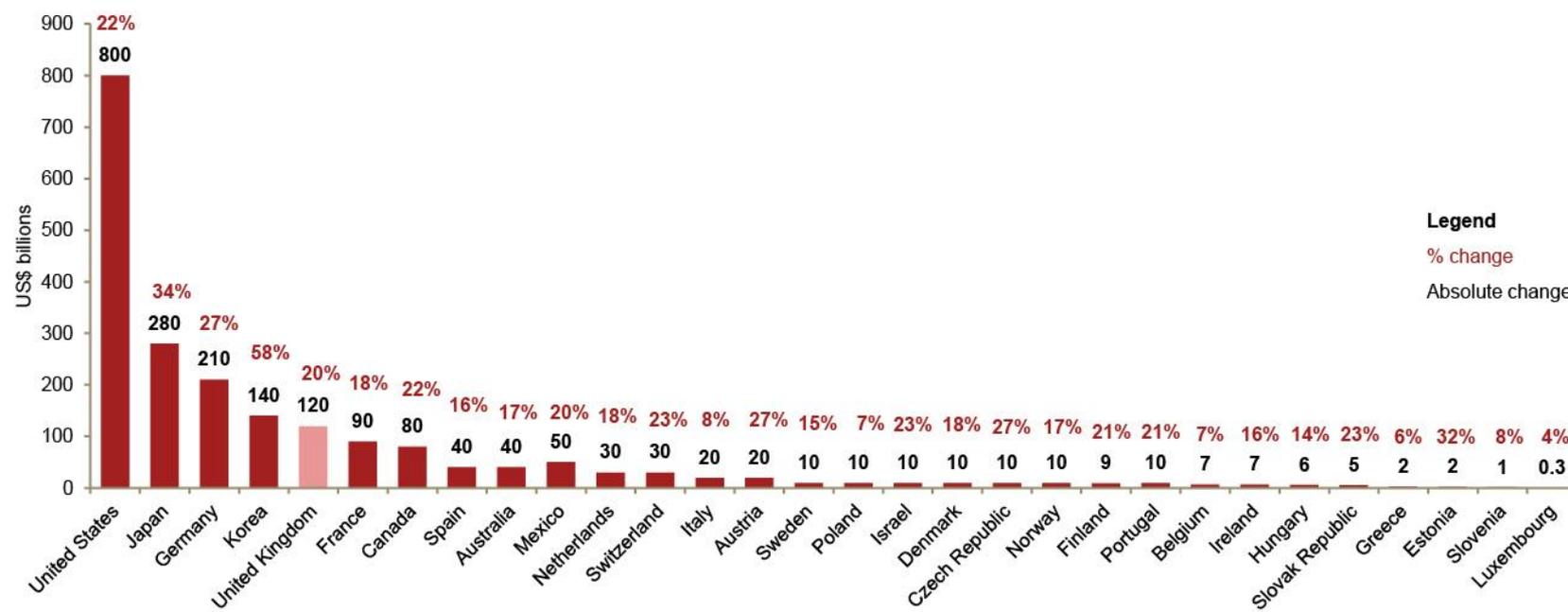
Figure 2.1: Potential GDP boost from increasing female employment rates to rates in Sweden, 2016



Source: PwC analysis, OECD.

Disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres podría incrementar el ingreso de las mujeres pertenecientes al OCDE en unos U\$S 2 trillones, equivalentes a un aumento del 23%.

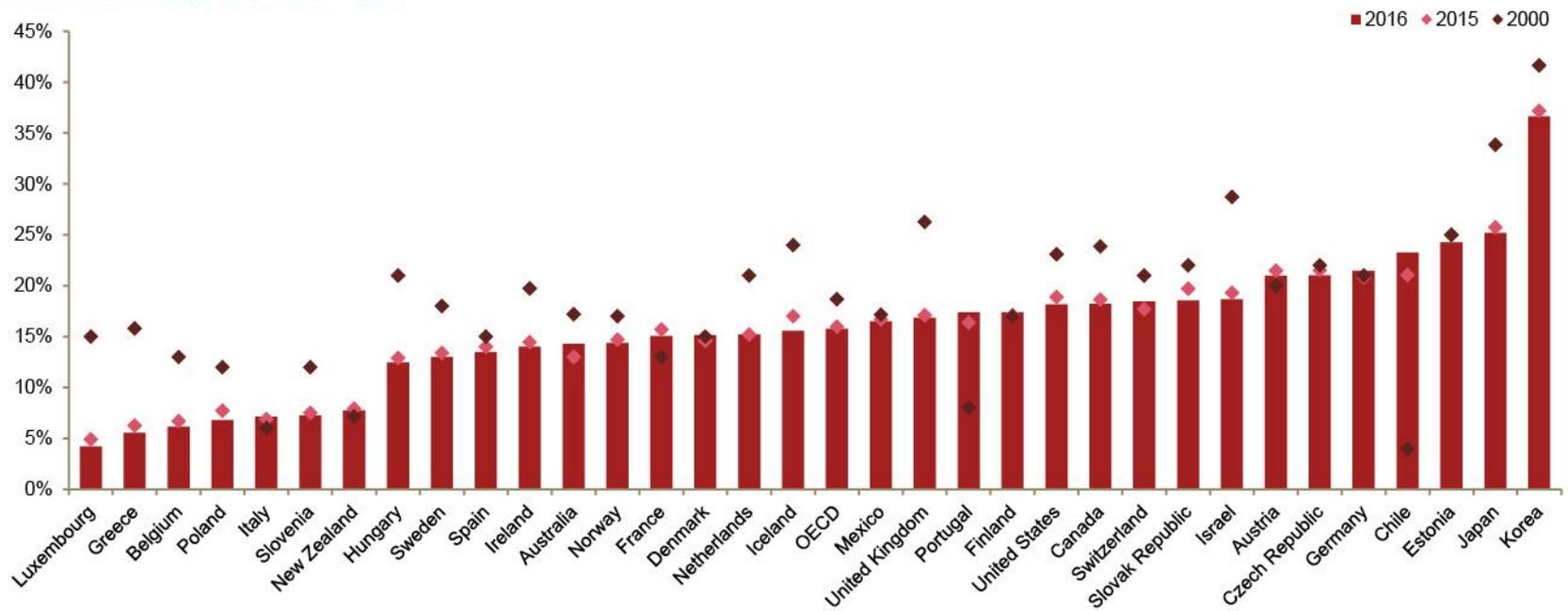
Figure 2.2: Potential increase in total female earnings from closing the gender pay gap, 2016



Source: PwC analysis, OECD, Eurostat.

Brecha salarial entre hombres y mujeres.

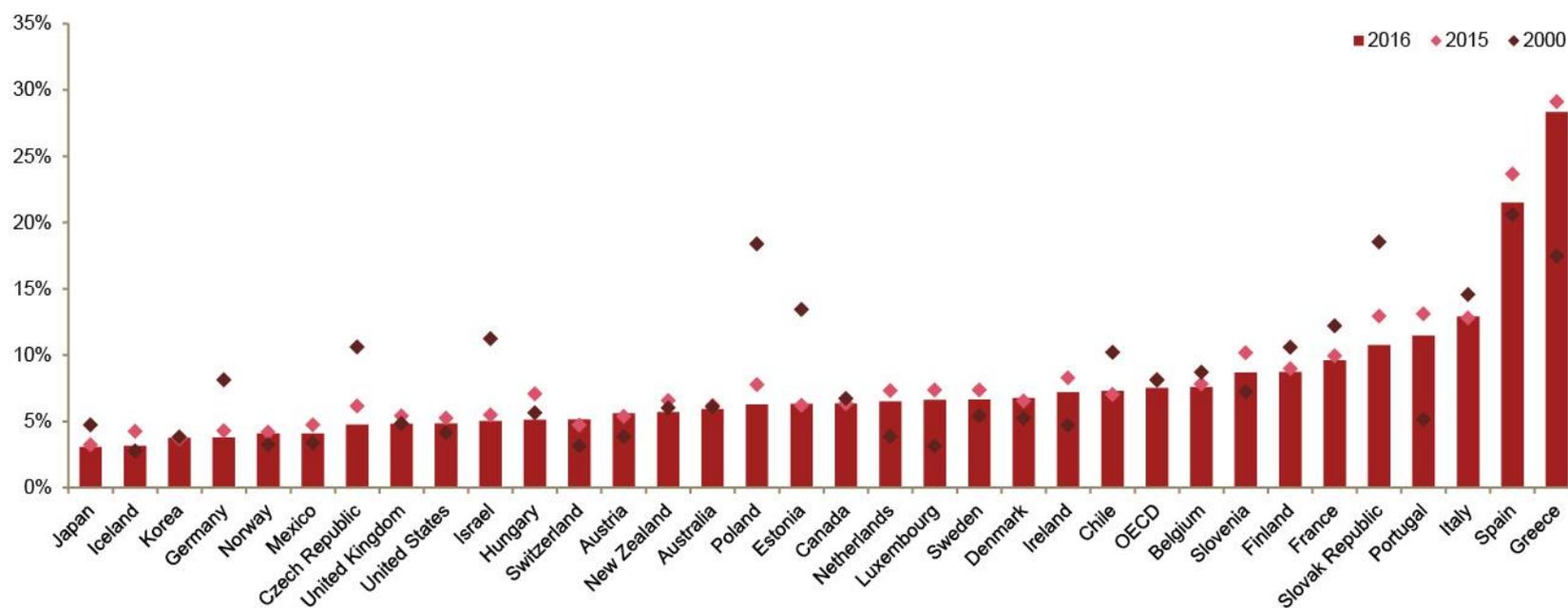
Figure 5.1: Gender pay gap, 2000 – 2016



Source: OECD, Eurostat. OECD data refers to the difference in the median earnings for all full-time employees, while Eurostat compares the mean earnings. Data extrapolated using linear interpolation where data unavailable.

El desempleo femenino

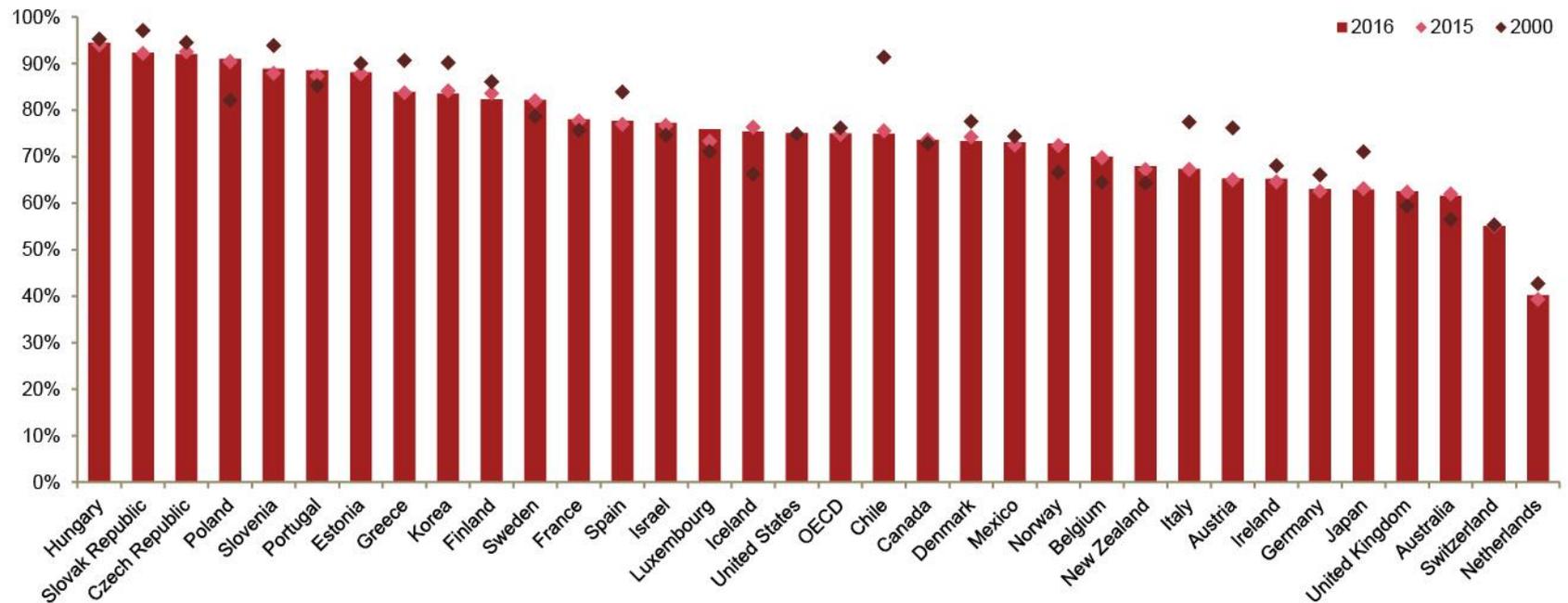
Figure 5.4: Female unemployment rate, 2000 – 2016



Source: OECD.

Índice de mujeres trabajando full-time.

Figure 5.5: Female full-time employment rate, 2000 – 2016



Source: OECD.

ÍNDICE DE MUJERES EN EL TRABAJO:

LOS MEJORES ÍNDICES 2017

- 1) ISLANDIA
- 2) SUECIA
- 3) NORUEGA

LOS PEORES ÍNDICES 2017

- 31) CHILE
- 32) KOREA
- 33) MÉXICO

El PBI de los países OCDE aumentaría 6 trillones de dólares (16%) si estos países equipararan su tasa de empleo de mujeres a la de Suecia.

3 principales políticas para mejorar la inserción de la mujer en el ámbito laboral:

- 1- Aumentar el gasto público en asignaciones familiares.
- 2- Alentar el emprendedurismo femenino
- 3- Mejores oportunidades en trabajos de salarios altos y calificados.

Implicancias de las políticas para lograr reducir la brecha salarial:

- 1- Licencia por maternidad de más cantidad de días se asocia con grandes brechas salariales.
- 2- El sector privado puede jugar un rol en la igualdad de género mejorando la representación de mujeres en altos cargos, ya que éstos tienen horas más flexibles.

<p>VARIABLES QUE REDUCEN LA BRECHA SALARIAL</p>	<p>VARIABLES QUE AUMENTAN LA BRECHA SALARIAL</p>
<p>Gasto público en asignaciones familiares (como % del PBI). ↑ 1 punto porcentual en asignaciones familiares como porcentaje del PBI está asociado a una ↓ 0,8 puntos porcentuales de la brecha salarial.</p>	<p>Duración de la licencia por maternidad ↑ 10 semanas la licencia por maternidad ↑ 0,2 puntos porcentuales de la brecha salarial</p>
<p>PBI per cápita ↑ 1 punto porcentual del PBI per cápita está asociado a ↓ 2,8 puntos porcentuales la brecha salarial</p>	<p>Brecha en tasas de participación laboral femenina y masculina ↑ 10 puntos porcentuales de la brecha de participación laboral está asociado a ↑ 1,1 puntos porcentuales de la brecha salarial</p>
<p>% de empleadoras mujeres ↑ 1 punto porcentual en el % de mujeres empleadoras ↓ 0,53 puntos porcentuales la brecha salarial.</p>	<p>% de mujeres empleadas en el sector de servicios ↑ 1 punto porcentual en el % de mujeres empleadas en servicios está asociado a un ↑ 20 puntos porcentuales de la brecha salarial</p>

VARIABLES CUYO EFECTO AÚN NO SE PUEDE DETERMINAR

LEGISLACIÓN EN TRANSPARENCIA Y PUBLICACIÓN DE DATOS ACERCA DE BRECHA SALARIAL.

CUPO FEMENINO EN DIRECTORIOS DE EMPRESAS

VARIABLES CON EFECTOS LIMITADOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL

% de inventores que son mujeres:

son tan pocas las mujeres empleadas en la ciencia, que los efectos de cambios en el porcentaje de mujeres inventoras no provoca cambios significantes.

% de individuos con nivel terciario y calificado que son mujeres:

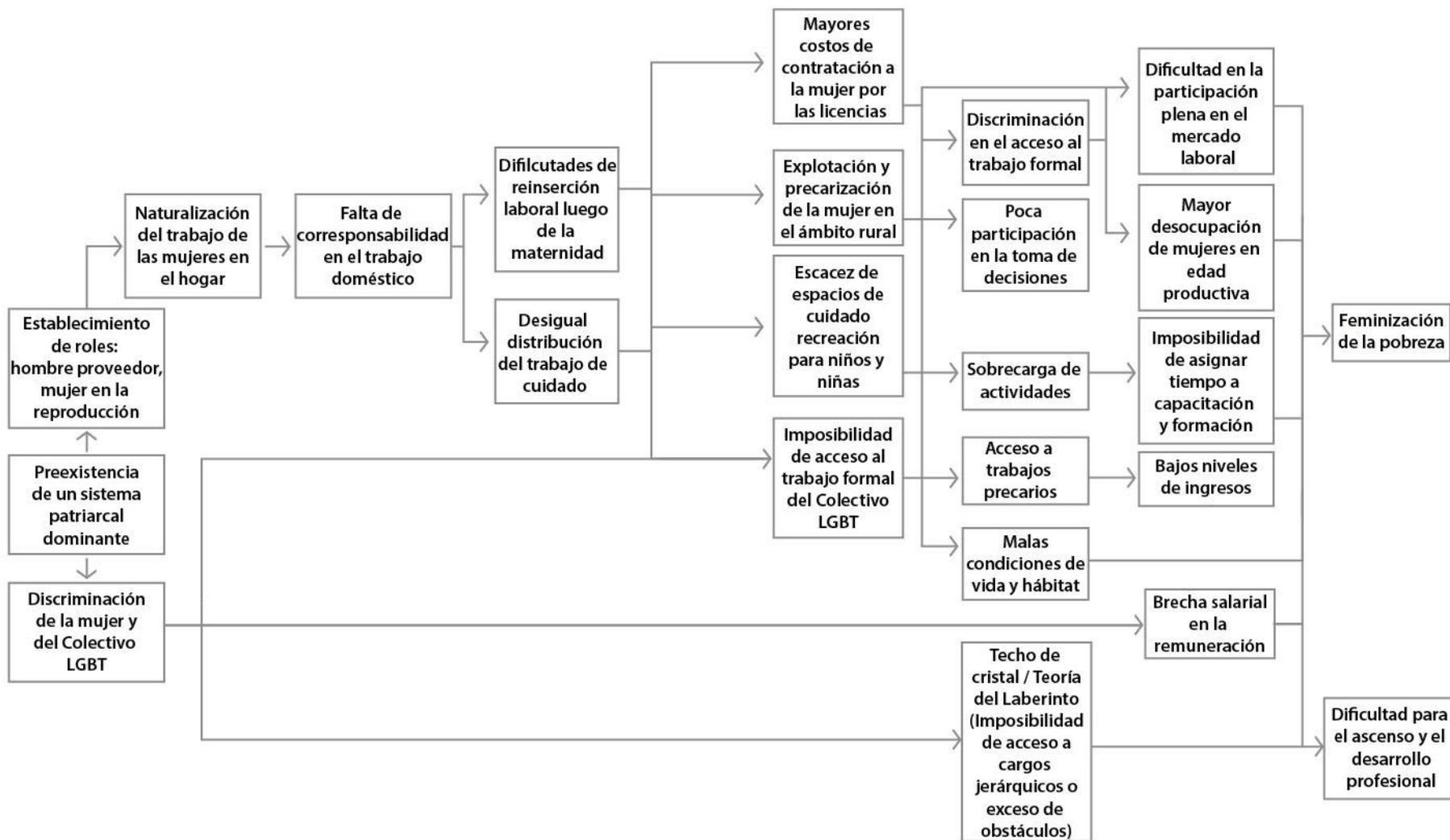
esto se debe a que si bien las mujeres se benefician aún más de un diploma que los hombres, a nivel universitario ese efecto se diluye.



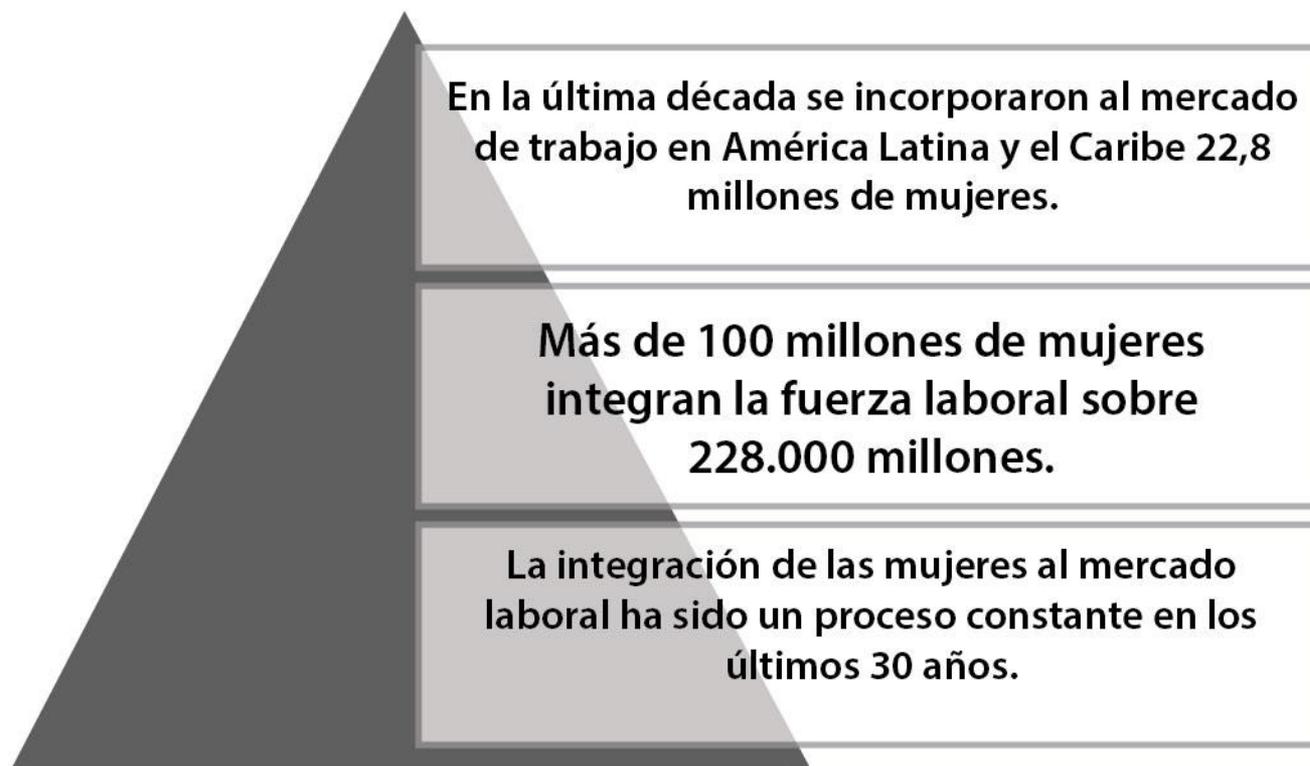
CONCLUSIONES DE LA
II ASAMBLEA POR LA EQUIDAD
& LÍNEAS DE ACCIÓN



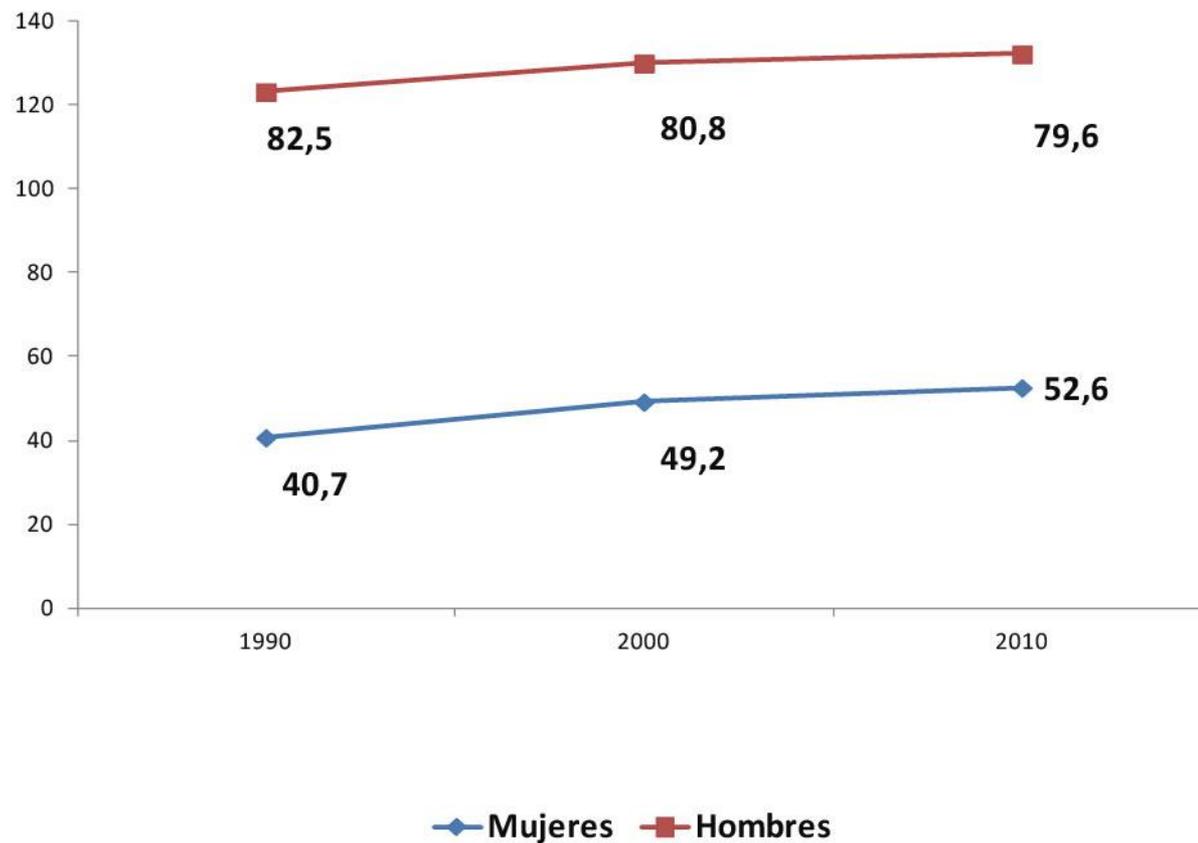
EQUIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL



Participación en el mercado laboral

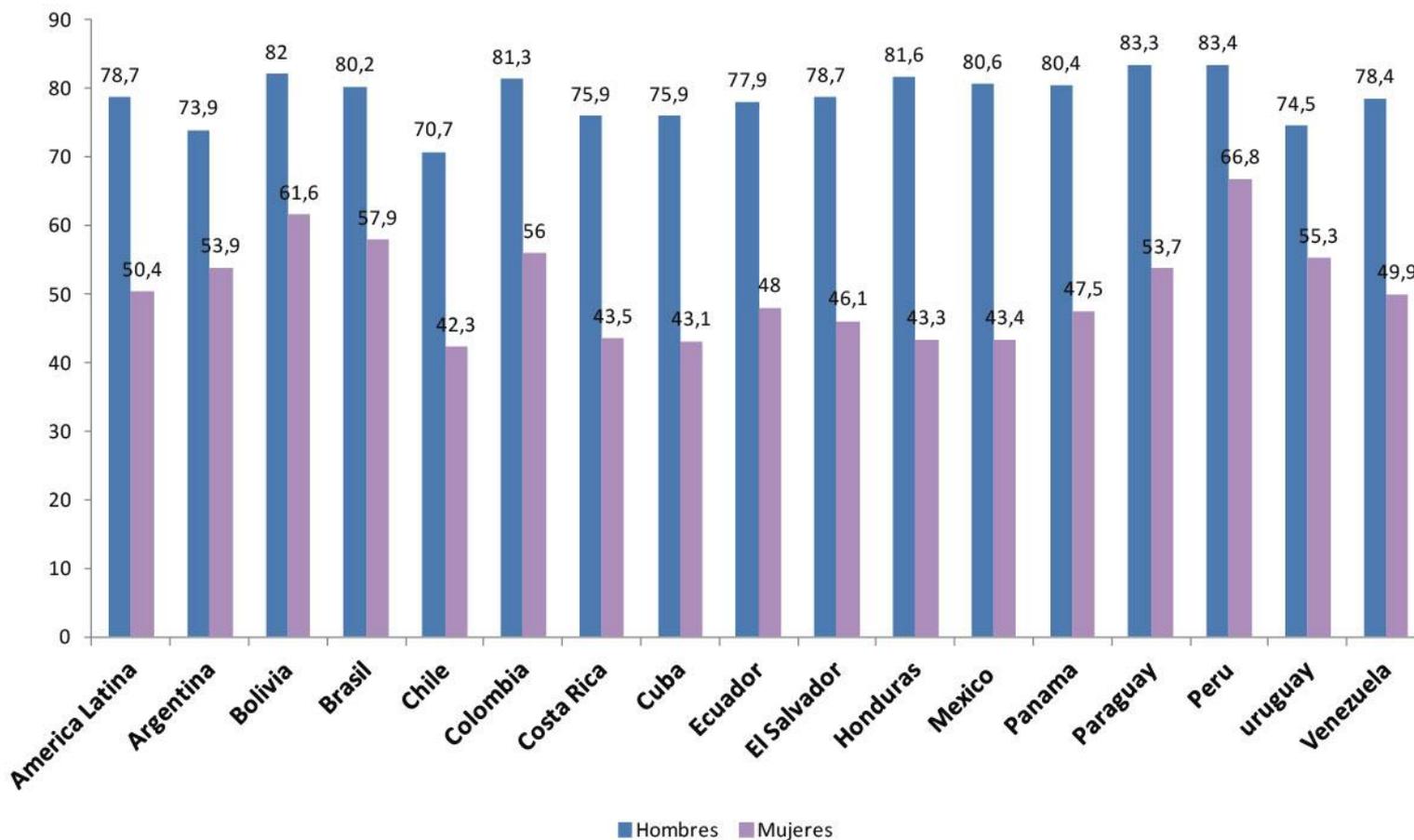


América Latina y el Caribe: Tasa de Participación laboral por sexo. (Promedio simple, 18 países seleccionados).
Años 1990,2000,2010 (en %)



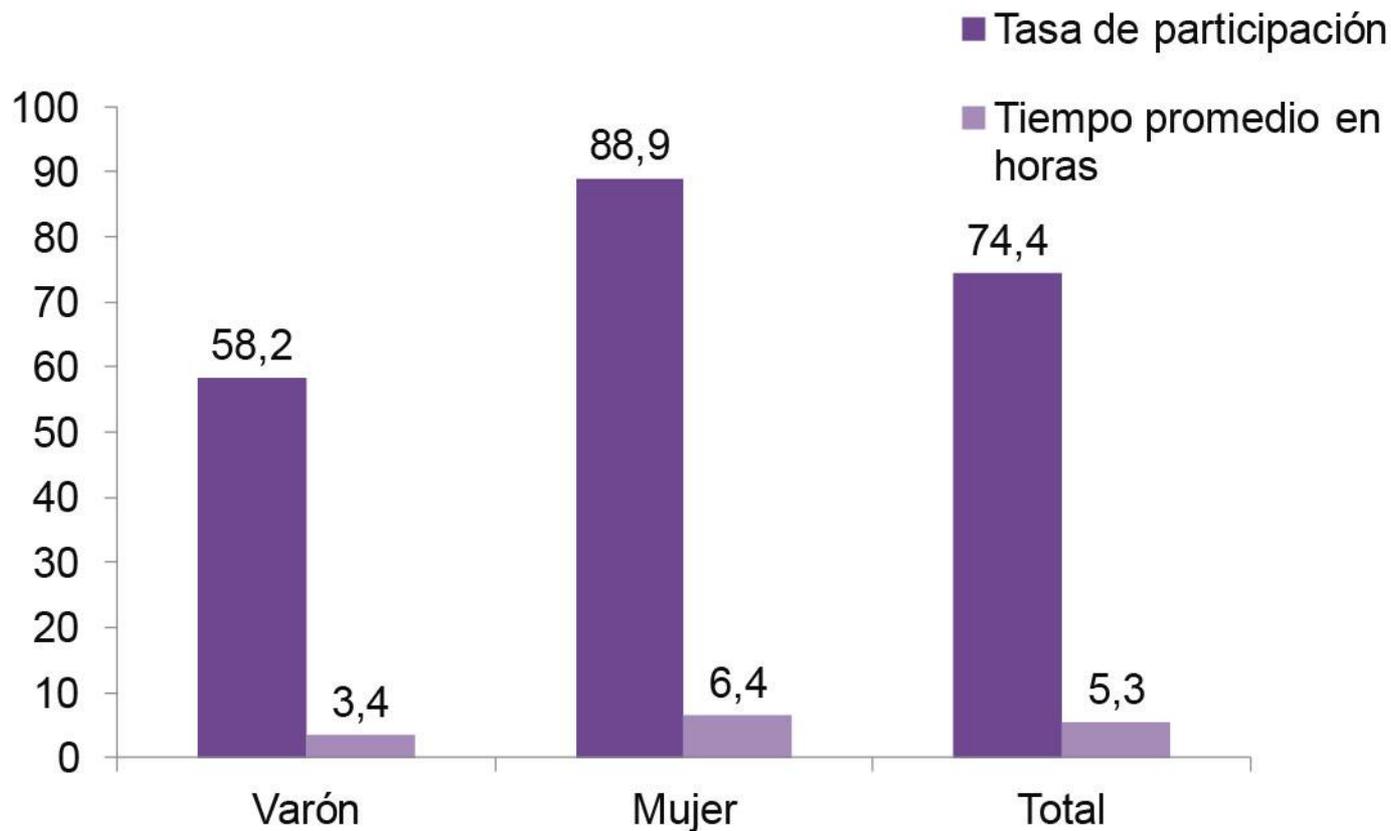
Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países

**América Latina: Tasa de Participación Laboral Por Sexo (promedio Simple 15 Países seleccionados)
Alrededor 2010 en %**



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países

Actividades de trabajo doméstico no remunerado

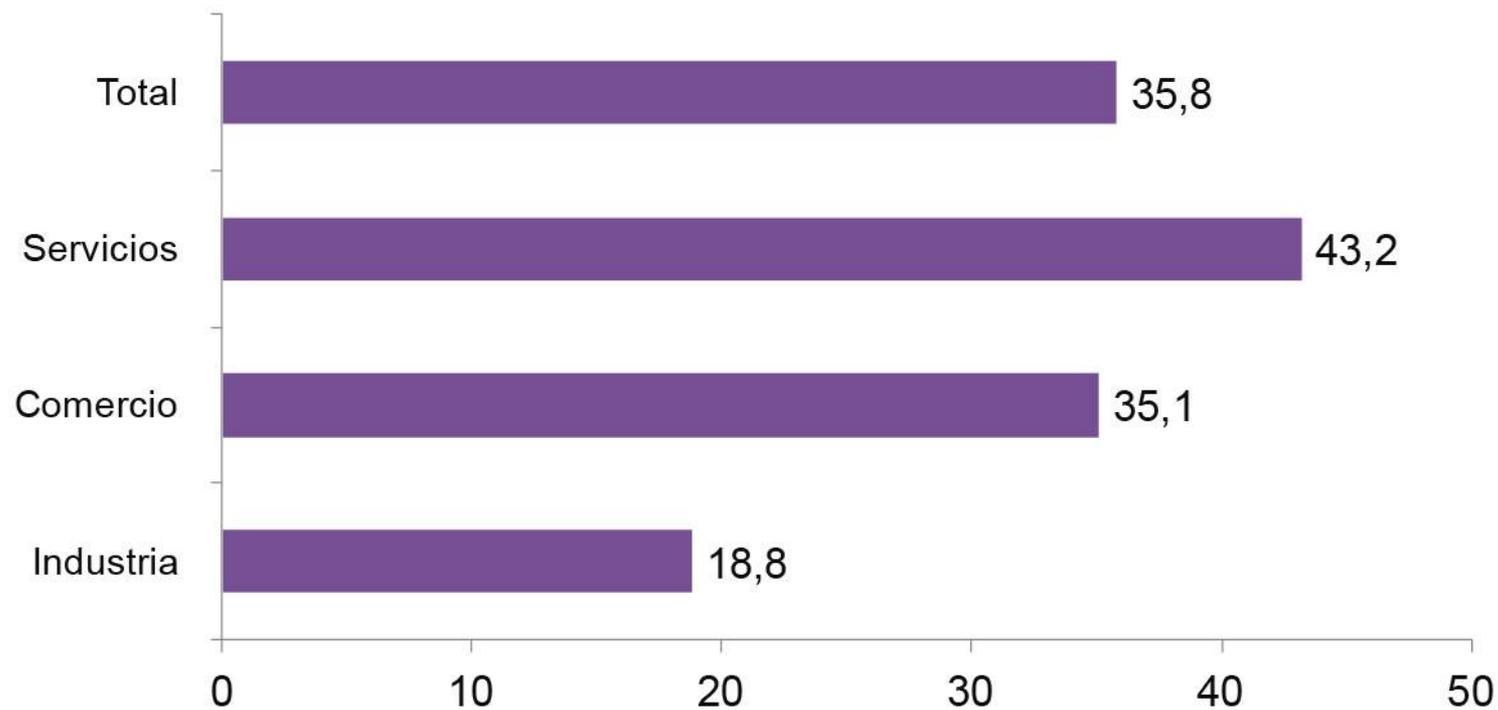


Tasa de desempleo



Fuente: EPH. INDEC - 3º Trimestre 2014. Tasa de desocupación de la población de 14 años y más. Total de aglomerados

Tasa de Femenidad por sector de actividad del empleo registrado



Fuente: Observatorio de empleo y dinámica Empresarial. DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base a SIP

Brecha Ingreso (por calificación)

Trimestre/Año	Profesional	Técnica	Operativa	Sin calificación	Total
2004	30	31	22	26	28
2005	31	29	20	30	28
2006	34	29	20	34	29
2007	-	-	-	-	-
2008	26	25	21	37	27
2009	19	22	20	37	24
2010	23	22	20	37	25
2011	21	20	19	35	25
2012	16	20	17	35	23
2013	20	23	18	36	24

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

Ingreso de la ocupación principal de los ocupados, excluyendo beneficiarios de planes de empleo. No se presenta la información de la EPH.

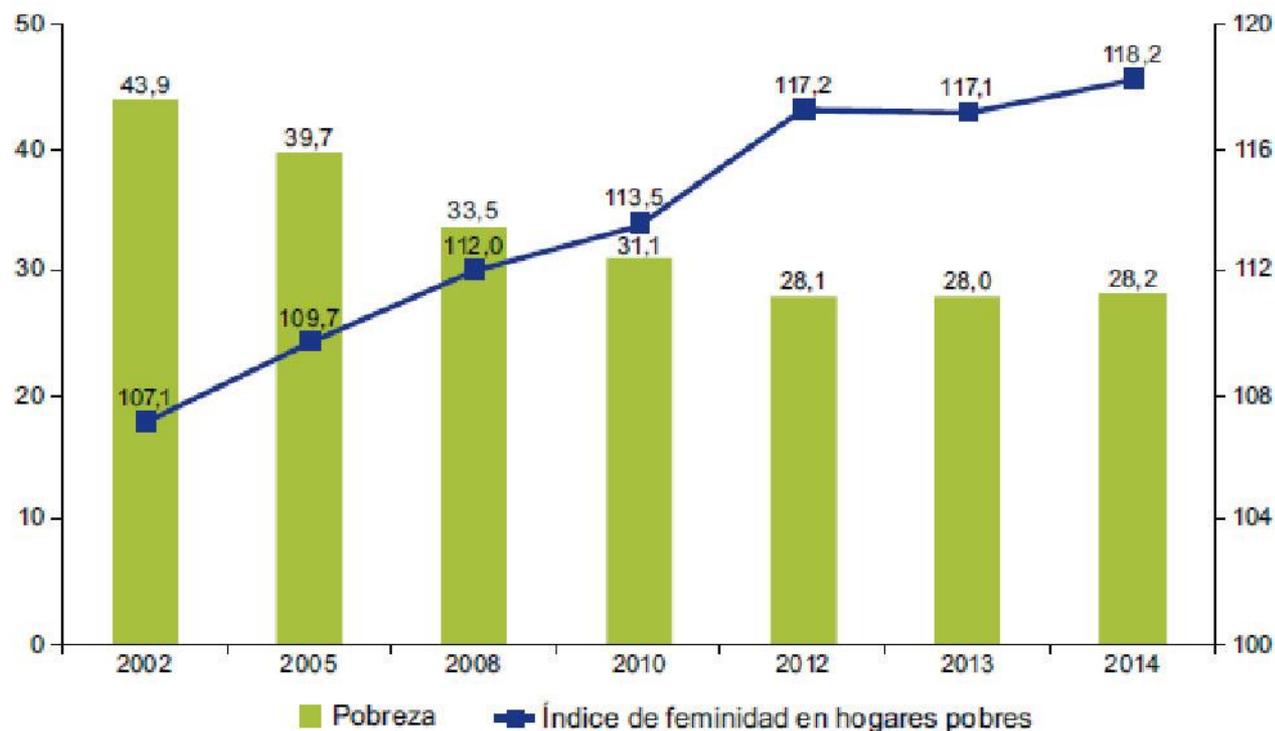
Correspondiente al 3° trimestre de 2007, debido a que no se encuentra disponible la base de datos de dicho período.

América Latina: licencias de maternidad y paternidad

País	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad
Argentina	90 días	2 días
Bolivia (Estado Plurinacional de)	45 días antes y 45 días después del parto	3 días
Brasil	120 días (sector privado) y 180 días (sector público)	20 días
Chile	24 semanas	5 días
Colombia	18 semanas	8 días
Costa Rica	4 meses	5 días
Cuba	18 semanas	Concluida la licencia y la lactancia los padres deciden cuál de ellos cuidará del hijo o la hija durante el primer año de vida
El Salvador	16 semanas (sector privado) y 12 semanas (sector público)	3 días
Ecuador	12 semanas	10 a 15 días
Guatemala	12 semanas	2 días
Honduras	12 semanas (Seguro Social)	No contemplada
México	12 semanas	5 días
Nicaragua	12 semanas	5 días
Panamá	14 semanas	No contemplada
Paraguay	18 semanas	2 semanas
Perú	98 días	4 días
República Dominicana	12 semanas	2 días
Uruguay	14 semanas	13 días (dependientes) y 10 días (no dependientes)
Venezuela (Reptública Bolivariana de)	26 semanas	14 días

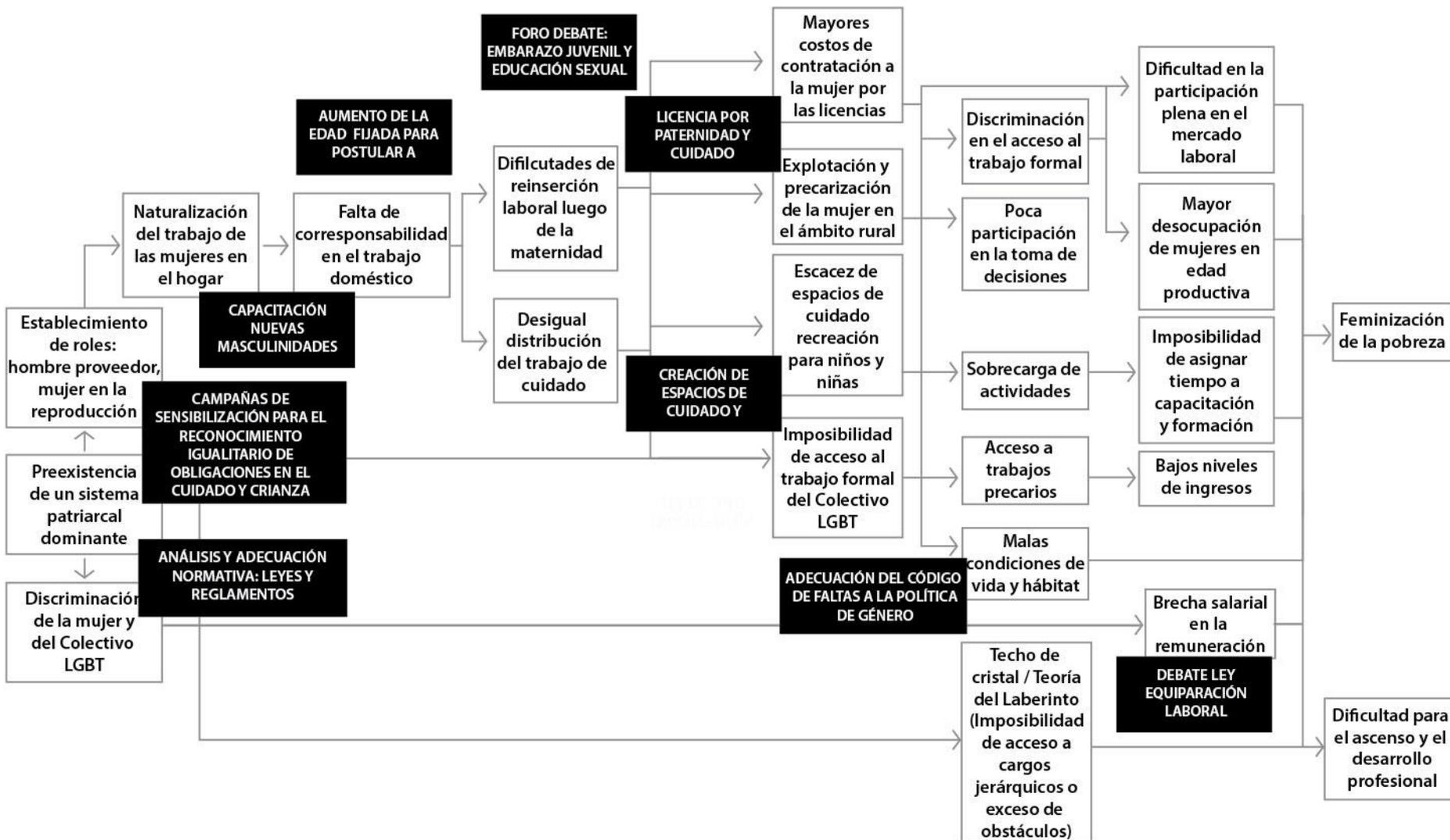
Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países

América Latina: evolución de la incidencia de la pobreza y del índice de feminidad en hogares pobres (en porcentajes)



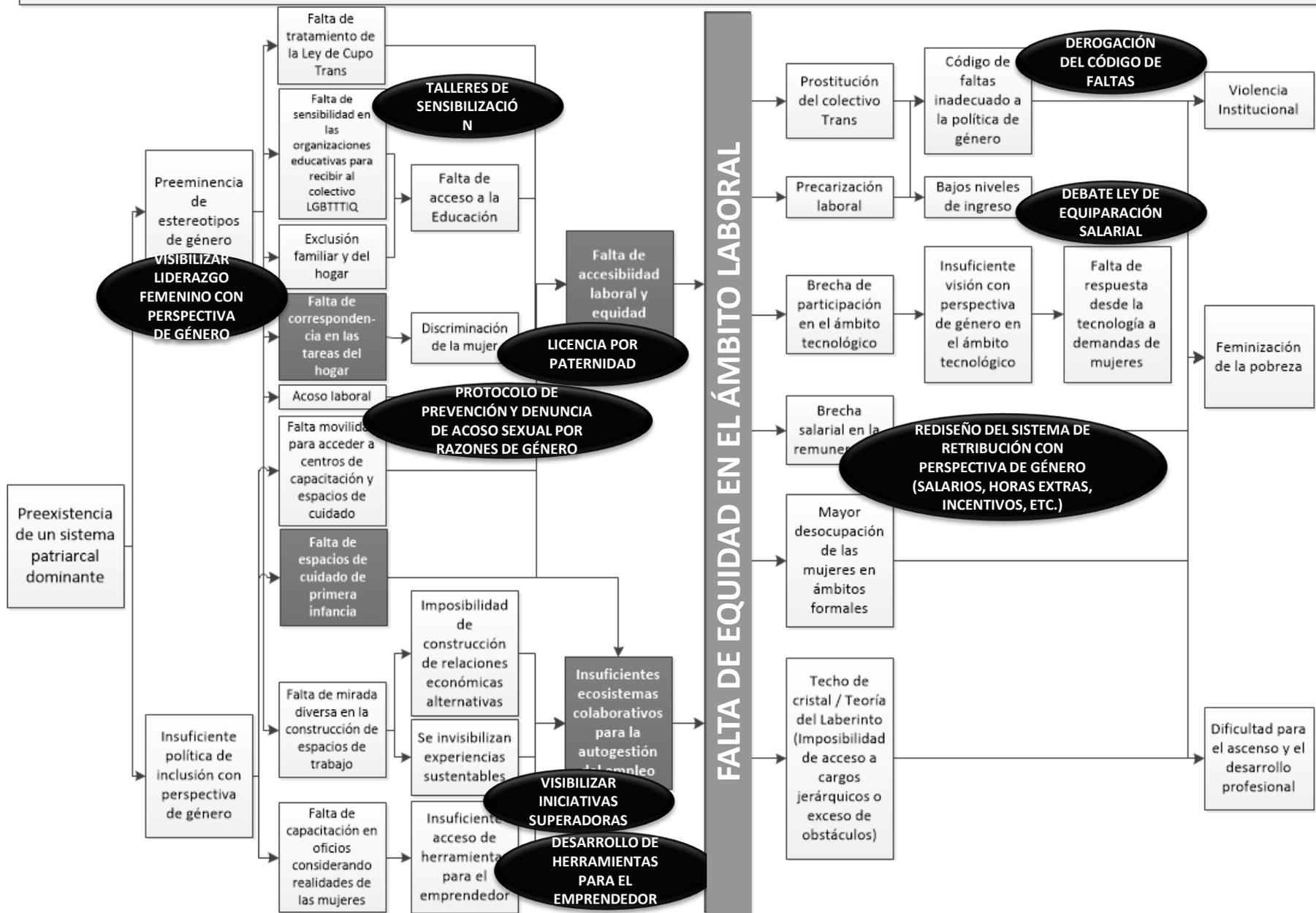
Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países, 2002-2014.

EQUIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL



III ASAMBLEA POR LA EQUIDAD

CAUSAS → PROBLEMA → EFECTOS





CONCLUSIONES DE LA
II ASAMBLEA POR LA EQUIDAD
& LÍNEAS DE ACCIÓN

