

Международные отношения • Relaciones internacionales

Исследовательская статья

<https://doi.org/10.46272/2409-3416-2022-10-1-113-128>

Гендерное неравенство в Латинской Америке

© С.М. Ребрей, 2022

Ребрей Софья Михайловна, к.экон.н., доцент кафедры мировой экономики МГИМО МИД России, Москва (Россия) E-mail: s.rebrei@inno.mgimo.ru
Для корреспонденции: 119454, Москва, просп. Вернадского, 76

Статья поступила в редакцию: 25.01.2022

Доработана после рецензирования: 27.02.2022

Принята к публикации: 09.03.2022

Для цитирования: Ребрей С.М. Гендерное неравенство в Латинской Америке. *Иberoамериканские тетради*. 2022, 10(1): 113–128. <https://doi.org/10.46272/2409-3416-2022-10-1-113-128>.

→ Аннотация

Статья посвящена измерению уровня гендерного равенства в странах Латинской Америки на основе статистики международных (ВЭФ, ОЭСР, МОТ, ЮНЕСКО) и региональных (ЭКЛАК ООН) организаций и национальных статистических служб, а также различных индексов гендерного неравенства (GGI, SIGI). Гендерное равенство рассматривается в качестве одной из целей устойчивого развития, а гендерное неравенство – как тормоз на его пути. Исследование проведено в рамках институционального подхода, так как институты представляют собой формальные и неформальные ограничения, принятые в обществе, и обуславливают масштабы и факторы гендерного неравенства. Особое внимание уделяется осевым институтам, играющим первостепенную роль в создании, формировании и реализации человеческого капитала, а именно институтам семьи и рынка труда, образования и науки, государственного и корпоративного управления. Исследование показывает, что среди развивающихся экономик Латинская Америка демонстрирует весьма высокие показатели гендерного равенства как результат высокой степени феминизации рынков труда. Однако преобладание традиционного разделения труда в институте семьи нивелирует бонусы от участия женщин в оплачиваемом труде и усугубляет проблему двойного бремени: женщины оказываются зажатые в тисках, где с одной стороны – оплачиваемый труд, а с другой – неоплачиваемый домашний труд, в котором участвуют преимущественно женщины. Наиболее значимым фактором, позитивно влияющим на повышение гендерного равенства, видится доля женщин в управлении,



тогда как уровень социально-экономического развития страны без специализированной политики, направленной на стимулирование гендерного равенства, не приводит к повышению последнего.

→ Ключевые слова

Гендер, гендерное равенство, Латинская Америка, гендерный разрыв в оплате труда, гендерная статистика

Конфликт интересов: Автор заявляет об отсутствии потенциально-го конфликта интересов.

Research article

<https://doi.org/10.46272/2409-3416-2022-10-1-113-128>

Gender equality in Latin America

© S.M. Rebrey, 2022

Sofia M. Rebrey, PhD (Economics), Associate Professor, World Economy Department, MGIMO University, Moscow (Russia)
For correspondence: 119454, Russia, Moscow, Vernadskogo Ave., 76

E-mail: s.rebrei@inno.mgimo.ru

Received: 25.01.2022

Revised: 27.02.2022

Accepted: 09.03.2022

For citation: Rebrey S.M. Gender equality in Latin America. *Cuadernos Iberoamericanos* 10, no. 1 (2022): 113–128.
<https://doi.org/10.46272/2409-3416-2022-10-1-113-128>.

→ Abstract

The article concerns measuring gender equality in Latin American countries based on statistics from international (WEF, OECD, ILO, UNESCO) and regional (UNECLAC) organizations and national statistical services, as well as various gender inequality indices (GGI, SIGI). Gender equality is seen as one of the goals of sustainable development, and gender inequality – as a brake on its path. The study is conducted within institutional approach, since institutions are formal and informal restrictions accepted in society and determine the scale and factors of gender inequality. Particular attention is paid to axial institutions that play a primary role in creation, formation and implementation of human capital, namely the institutions of the family and the labor market, education and science, state and corporate governance. The study shows that, among emerging economies, Latin America has very high levels of gender equality as a result of a high degree of feminization of labor markets among other factors. However, the predominance of traditional division of labor in institution of the family levels out

the bonuses from participation of women in paid work and exacerbates the problem of a double burden: women are caught in a vise, where, on the one hand, there is a paid work, and, on the other, an unpaid domestic work, which falls mainly on women. The most significant factor that positively affects the increase in gender equality is the share of women in government, while the level of socio-economic development of the country without a specialized policy aimed at stimulating gender equality does not lead to an increase in the latter.

→ Keywords

Gender, gender equality, Latin America, gender pay gap, gender statistics

Disclosure statement: No potential conflict of interest was reported by the author.

Введение

Гендерное равенство – это необходимая составляющая устойчивого развития, поэтому преодоление гендерного неравенства выделено в пятую цель устойчивого развития¹ и пронизывает остальные цели устойчивого развития². Однако достижение гендерного равенства остается крайне сложной задачей, с которой пока не справилась ни одна страна в мире. По подсчетам Всемирного экономического форума, при сохранении нынешних темпов повышения гендерного равенства человечество сможет достичь гендерного паритета более чем через 200 лет³. Пионерами и лидерами на пути к гендерному равенству выступают развитые экономики во главе со странами Северной Европы. Они начали реализовывать политику, ориентированную на поиск гендерного баланса, еще во второй половине XX в. и достигли немалых успехов: мужчины активно участвуют в домашнем труде и уходе за детьми, часто берут отпуск по уходу за ребенком, чем обеспечивают более равный доступ женщин к рынкам труда. Хотя проблему гендерного разрыва в заработной плате пока не удалось разрешить полностью, горизонтальная и вертикальная сегрегация на рынке труда ослабевает, а новое поколение, выращенное в эгалитарных семьях, не придерживается стереотипов о подчиненном положении и ограниченных способностях женщин. Тем не менее большинство стран мира еще далеки от решения гендерных проблем. В развивающихся странах часто встречаются варварские практики, калечащие девочек и женщин (женское обрезание), феминцид, насилие, детские браки и прочее. Кроме того, пандемия коронавируса обострила проблемы домашнего насилия в условиях изоляции⁴ и феминизации бедности⁵.

Институционализация гендерных исследований, начавшаяся в 1970-х гг. в США, Великобритании и Франции, привела к созданию гендерных отделов в большинстве международных экономических организаций, что является важным, а в некоторых ре-

1 "Sustainable Development Goals," United Nations, accessed December 17, 2021, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>.

2 Ребрей 2021.

3 "Global Gender Gap Report," World Economic Forum, accessed January 16, 2022, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>.

4 "The Shadow Pandemic: Violence against women during COVID-19," United Nations Women, accessed January 18, 2022, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>.

5 "From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19," United Nations Women, accessed January 17, 2022, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>.

гионах основным инструментом борьбы с гендерным неравенством. Международные экономические организации разработали специализированные индексы, которые измеряют масштаб гендерного неравенства, стремятся повысить долю проектов официальной помощи развитию, ориентированных на достижение гендерного равенства, проводят научные исследования в разных странах и регионах мира под эгидой отдела ООН-Женщины. Кроме того, многие вузы, особенно в развитых странах, открывают факультеты и научно-исследовательские центры, посвященные гендерным исследованиям.

Латинская Америка обладает весьма высокими показателями гендерного равенства. Например, Всемирный экономический форум ставит регион на третье место после развитых регионов (Западной Европы и Северной Америки), впереди Восточной Европы, Азии и Африки за счет высокой доли женщин в политике (на посту президента и в палате парламента), а также равенства в доступе к образованию и системам здравоохранения¹. Однако глобальные гендерные индексы способны лишь поверхностно оценить уровень гендерного неравенства и сфокусированы на наиболее вопиющих случаях нарушения прав женщин (например, женском обрезании, детских браках и др.²). Кроме того, факторы гендерного неравенства всегда окрашены национальной спецификой, которая зиждется на уникальной институциональной среде, сложившейся в результате принятых в стране или регионе традиций, норм и обычаев. Поэтому региональные и страновые исследования являются важным направлением гендерных исследований и компонентой борьбы с гендерным неравенством³.

Методы

Исследование проводится в рамках институционального подхода, так как именно институты несут формальные и неформальные ограничения, поддерживающие гендерное неравенство⁴. Основную роль играют осевые институты – это институты семьи и рынка труда, образования и науки, корпоративного и государственного управления. Чтобы измерить гендерное неравенство в осевых институтах, необходимо использовать специализированную статистику. Гендерная статистика – это не просто данные, дезагрегированные по полу. Хотя дезагрегация по полу уже показывает различия между мужской и женской моделью⁵. Для оценки проблем гендерного неравенства важно подсветить «слепые» места, которые игнорируются в классической экономической теории, характеризующейся дуалистическим подходом и делением жизни на частную и общественную. Одним из новых методов измерения неравенства и бедности и борьбы с гендерной асимметрией стали временные затраты, собираемые ООН и национальными статистическими службами при помощи дневников времени⁶. Факторы, влияющие на гендерное распределение времени, обычно являются комплексным набором норм и традиций, определяющим уровень свобод и возможностей, доступных или недоступных женщинам и мужчинам.

Индекс SIGI (Social Institutions and Gender Index), нацеленный на измерение уровня гендерной дискриминации в социальных институтах и разработанный ОЭСР в 2007 г., выступает примером попытки комплексного подхода к измерению факторов гендерного неравенства. Индекс включает пять категорий: семейные нормы, физическая неприкосновенность, гражданские права и свободы, феномен пропавших женщин

1 "Global Gender Gap Report."

2 "SIGI 2019 Global Report," OECD, accessed January 17, 2022, <https://www.oecd.org/publications/sigi-2019-global-report-bc56d212-en.htm>.

3 Donald et al. 2020; Kabeer 1999.

4 Basu 2021; North 2012.

5 Addis and Joxhe 2016.

6 "United Nations Statistics Division Time use data portal," United Nations, accessed December 15, 2021, <https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/index.html>.

(аборты по половому признаку вследствие устойчивого предпочтения сыновей) и права собственности. В основе индекса лежит экспертная оценка законодательной системы и ее способности обеспечивать гендерное равенство и гарантировать права женщин. Страны делятся на пять категорий, где 0 баллов получают страны, в которых женщины обладают теми же правами и возможностью принятия решений, что и мужчины, без исключений, а религиозные практики и традиционные нормы не ограничивают права женщин; и 1 балл, где женщины не защищены от дискриминации на законодательном уровне. Где это возможно, включается эмпирический показатель. Например, детские браки эмпирически измеряются как доля девочек от 15 до 19 лет, которые когда-либо были в браке, разведены, овдовели или проживали в неформальном союзе¹. Эти и другие составляющие индекса SIGI использованы в исследовании.

Гендерное неравенство в институтах труда измеряется на основе статистики, предоставленной Международной организацией труда, и включает такие показатели, как доля женского экономически активного населения, структура женской занятости, доля женщин в разных видах деятельности по кодификатору ISCO-08, гендерный разрыв в зарплатах в разных видах деятельности по кодификатору ISCO-08, а также с помощью оценки социальных институтов индекса SIGI.

Гендерное неравенство в образовании измеряется на основе данных ЮНЕСКО и таких показателей, как уровень грамотности среди женского населения, охват третичным образованием. Результаты тестирования PISA позволяют сравнить успеваемость мальчиков и девочек по чтению, математике и наукам. В отношении измерения гендерного равенства в институтах образования наиболее показательным результатом является гендерный разрыв успеваемости в математике. Только в странах с самым высоким уровнем распространения эгалитарных ценностей, где девочки с детства не слышат о том, что они хуже в математике, чем мальчики, наблюдается обратный гендерный разрыв.

Желательно также посмотреть на половую структуру основных направлений обучения в университетах, на вопрос наличия ярко выраженного гендерного дисбаланса и наличия «женских» и «мужских» специальностей. К первым обычно относят гуманитарные науки, а ко вторым – технические (STEM).

Гендерное неравенство в науке является логичным продолжением гендерного неравенства в образовании и измеряется как доля кандидатов наук (PhD) или научных сотрудников среди женщин и мужчин, а также доля женщин на руководящих позициях в вузах.

Гендерное неравенство в институтах управления обычно измеряется как доля женщин на руководящих позициях. Однако кодификатор ISCO-08 делит профессии на довольно крупные категории и к высшей относит не только руководителей высшего звена, но и среднего, а также чиновников и законодателей. Следовательно, выделить категорию только руководителей высшего звена не представляется возможным. Поэтому для оценки места женщин в институтах управления также зачастую смотрят на долю женщин в палате парламента, кабинете министров и на число лет, в течение которых женщина занимала позицию президента или премьер-министра (например, разработанный ВЭФ Global Gender Gap Index).

Гендерное неравенство в корпоративном управлении также оценивается как доля женщин на позиции менеджеров высшего и среднего звена.

Отдельного внимания заслуживает институционализация гендерных исследований и их результатов в экономической политике, которая оценивается через наличие специализированных организаций (министерств или департаментов), посвященных поиску ген-

1 "World Marriage Data 2017," United Nations, accessed December 16, 2021, https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/marriage/Metadata_World-Marriage-Data-2017.pdf.

дерного баланса, наличие договоренностей и обязательств на высшем уровне, обязующих правительства стран повышать уровень гендерного равенства, собирать специальную статистику, проводить гендерную экспертизу социально-экономической политики и прочее. Важную роль тут также играет наличие влиятельных научно-исследовательских центров, концентрирующихся на проблемах гендерного неравенства, распространенность результатов гендерных исследований в академическом и общественно-политическом дискурсе.

Результаты

В Латинской Америке институционализация гендерной повестки приходится на конец 1970-х гг. Вторая Всемирная конференция Международного года женщин была проведена под эгидой ООН в Мексике, и спустя два года, в 1977 г., – первая Региональная Конференция, посвященная интеграции женщин в экономическое и социальное развитие Латинской Америки. Эта конференция послужила толчком для институционализации гендерной повестки и обязательств правительств. Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) ООН инициировала подписание Регионального плана действий по интеграции женщин в латиноамериканское экономическое и социальное развитие. Этот план представлял собой «первую дорожную карту в сторону признания женского вклада в общество и освещения факторов, препятствующих гендерному равенству»¹. В результате конференция начала проводиться регулярно раз в три года, став постоянной площадкой для разработки и обсуждения гендерной повестки на региональном уровне. Последняя конференция, проведенная в 2020 г. в Сантьяго, была посвящена поискам гендерного подхода к решению проблем, вызванных пандемией. На предпоследней конференции, в 2017 г., была выработана Монтевидейская стратегия, согласно которой выделено четыре структурные проблемы: социально-экономическое неравенство и бедность; дискриминационные, насильственные и патриархальные культурные модели и преобладание культуры привилегий; половое разделение труда и несправедливая социальная организация ухода; концентрация власти и иерархических отношений в публичной сфере. Для преодоления этих вызовов Стратегия предусматривает 74 меры по 10 направлениям реализации: 1. Нормативная база; 2. Институциональная архитектура; 3. Участие; 4. Создание и укрепление потенциала; 5. Финансирование; 6. Связь; 7. Технология; 8. Сотрудничество; 9. Информационные системы; 10. Мониторинг, оценка и отчетность.

Таким образом, институционализация гендерной повестки на региональном уровне стала результатом политической воли и скоординированных мер стран-участниц, феминистских общественных движений и поддержки ООН (ECLAC 2017).

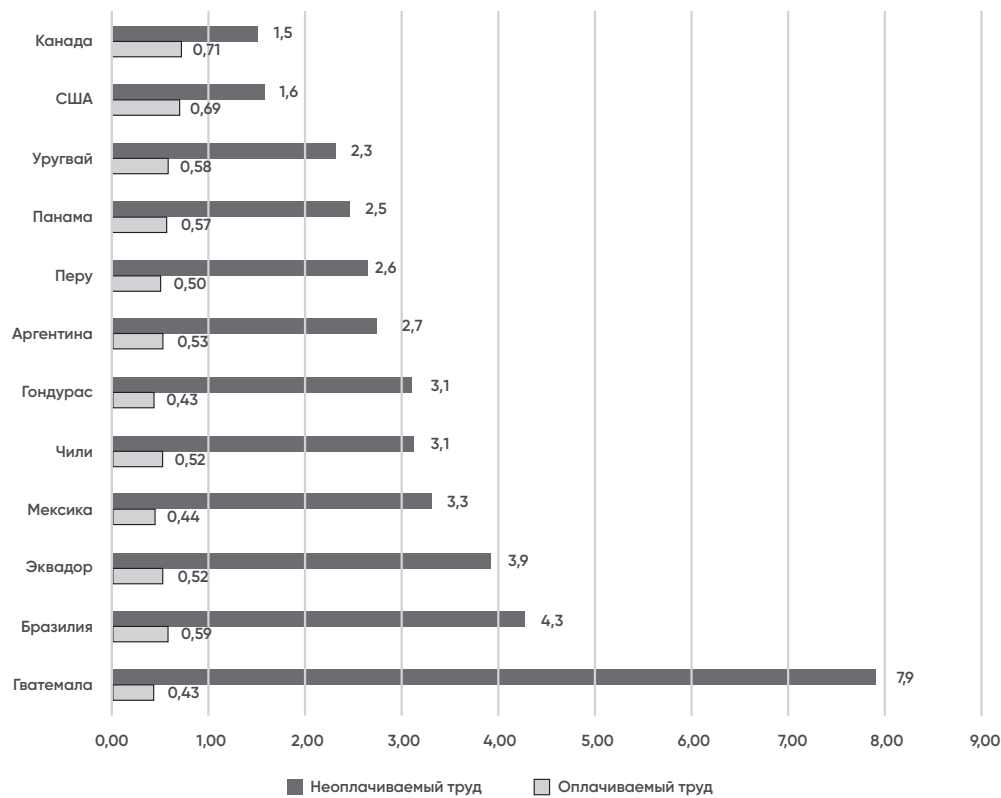
Институт семьи. Институт семьи во многом определяет уровень гендерного неравенства в экономике по ряду причин. Во-первых, именно в семье происходит первичная социализация и усвоение норм гендерного распределения труда. Во-вторых, принятые нормы гендерного распределения труда определяют степень вовлеченности мужчин в неоплачиваемый домашний труд и, соответственно, возможности женщин участвовать в оплачиваемом труде. Чем более сбалансировано распределение между супругами обязанностей по ведению домашнего хозяйства и уходу за детьми и другими членами семьи, тем больше времени и сил женщины могут уделять оплачиваемому труду.

Согласно данным ООН (График 1), женщины Латинской Америки тратят гораздо больше времени на неоплачиваемый домашний труд, чем мужчины, по сравнению с женщинами в развитых экономиках. С другой стороны, гендерный разрыв во времени,

1 "40 years of the regional gender agenda," Regional Conference on women in Latin America and the Caribbean, accessed December 20, 2021, <https://www.cepal.org/en/publications/40334-40-years-regional-gender-agenda>.

посвященном оплачиваемому труду, очень близок к уровню развитых экономик. Причем в некоторых странах, например, в Бразилии, большой разрыв во времени, уделяемом домашнему неоплачиваемому труду, сопровождается сокращением разрыва во времени, уделяемом оплачиваемому труду. Такие данные свидетельствуют о том, что в странах Латинской Америки сохраняются традиционное распределение обязанностей в семье на мужчину-добытчика и женщину-хранительницу очага, несмотря на то что большинство женщин совмещают роль добытчицы и хранительницы, в результате чего формируется феномен двойной нагрузки у женщин.

→ График 1
Гендерный разрыв во времени, посвященном оплачиваемому и неоплачиваемому труду



Источник: составлено по данным: "United Nations Statistics Division Time use data portal," United Nations, accessed January 10, 2022, <https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/index.html>.

Распространение традиционных норм в семьях подтверждается весьма высокой долей детских браков. Так, по данным ОЭСР, около трети девушек (порядке убывания) в возрасте от 15 до 19 лет находятся в браке (или разведены/овдовели) в таких латиноамериканских странах, как Никарагуа, Доминиканская Республика, Гондурас, Эквадор, Гватемала, Эль Сальвадор, 12-19% в Мексике, Венесуэле, Бразилии, Парагвае,

Аргентине, Перу, Боливии, Уругвае. По данным ЮНИСЕФ, в Никарагуа 41% женщин в возрасте 20–24 лет вышли замуж до совершеннолетия, из них 10% в возрасте младше 15 лет¹.

В большинстве стран региона женщины обладают такими же правами, как и мужчины, в вопросах развода и наследства, но есть и исключения. Во многих странах есть традиционные и законодательные практики, ущемляющие интересы женщин при разводе и в опеке (Доминиканская Республика, Эквадор, Куба, Чили). В некоторых странах отдельные группы женщин лишены права на развод, например, коренное население в Парагвае, Коста-Рике. А в Мексике женщины в целом не обладают теми же правами на развод, что и мужчины.

О проблеме гендерного неравенства в институте семьи также свидетельствует высокий уровень домашнего насилия во многих странах региона. Так, по данным ОЭСР, более трети женщин в браке когда-либо подвергались сексуальному или физическому насилию со стороны партнера в таких странах, как Эквадор, Колумбия, Коста-Рика, Бразилия, Перу и другие². В условиях кризиса, вызванного коронавирусом, проблема насилия резко усугубилась³. Однако отношение к домашнему насилию в регионе негативное: малая доля женщин оправдывает насилие в отношении женщин, даже в случаях, если у жены подгорела еда, она спорит с мужем, уходит из дома без его разрешения, игнорирует нужды детей или отказывается от сексуальных отношений.

Наиболее уязвимой группой населения выступают коренные женщины, которые составляют внушительную долю в разных странах. Например, в Перу их доля достигает 24%. Они активно участвуют в оплачиваемом труде, в частности, в производстве продуктов питания и сельском хозяйстве, чем обеспечивают продовольственную безопасность, охрану биоразнообразия и исконных территорий, но почти не допускаются до позиций принятия решений⁴. Более того, остро стоит проблема насилия и исчезновения коренных женщин⁵.

Последние исследования показывают, что повышается доля домохозяйств, во главе которых стоит женщина, причем не за счет матерей-одиночек (что ведет к феминизации бедности), а за счет замужних женщин. В определенной степени это может быть связано с изменениями в опросниках: вместо слова мужского рода «jefe» предлагаются более гендерно нейтральные варианты: «jefe/jefa» (мужской род/женский род), «jefa/jefe» (женский род/мужской род) или «pessoa responsável» (ответственное лицо). Особенно ярко смена формулировок повлияла на статистику Бразилии и Уругвая: число домохозяйств, возглавляемых женщинами, возросло более чем в 20 раз после изменения обращения⁶.

Важным институциональным фактором, способным регулировать гендерный баланс в распределении домашнего труда, выступает отпуск по уходу за ребенком. В странах, наиболее приблизившихся к гендерному балансу (в регионе Северной Европы), еще во второй половине XX в. были введены незаменимый отцовский отпуск по уходу за детьми и даже штрафы за его неиспользование. В результате в этих странах мужчины, берущие отпуск по уходу за ребенком, стали нормой. И их участие в распределении домашнего труда сохраняется на высоком уровне. В Латинской Америке, несмотря на активное участие женщин на рынках труда, отпуск по уходу за ребенком предоставляется преимущественно женщинам и составляет в среднем несколько месяцев для жен-

1 "The State of the World's Children 2014," UNICEF, accessed December 26, 2021, <https://www.unicef.org/media/89221/file/SOWC%202014.pdf>.

2 "SIGI 2019 Global Report."

3 Valencia Londoño et al. 2021.

4 Lindsay Bigda, and Silene Ramirez, "Peru: What Does the Country Lose if Indigenous Women Lack Access to Land?," Rights +Resources, accessed December 27, 2021, <https://rightsandresources.org/blog/peru-country-lose-indigenous-women-lack-access-land/>.

5 Lynn Marie Stephen, "Latin American women are disappearing and dying under lockdown," *The Conversation*, August 24, 2020, <https://theconversation.com/latin-american-women-are-disappearing-and-dying-under-lockdown-14379>.

6 Liu 2017.

щин и несколько дней для мужчин¹. В странах Карибского бассейна отцовского отпуска практически нет. Исключения составляют Багамы, где мужчины могут получить 7 дней неоплачиваемого отпуска, и Каймановы острова, где отцовский отпуск по уходу за ребенком могут получить занятые в госсекторе.

В Колумбии домашний труд женщин включен в национальные счета (согласно Закону 1,413)². Также применяются отдельные инициативы по борьбе с феминизацией бедности среди пожилых, например, пенсионная реформа в Чили³.

Институты труда. Участие на рынке труда является самым «слабым местом» в борьбе за гендерное равенство в регионе, согласно индексу глобальных гендерных разрывов (GGI). Это логичное следствие гендерного неравенства в институте семьи. Ярко выраженный гендерный дисбаланс в распределении домашних обязанностей и ограничение прав и возможностей женщин на законодательном уровне способствуют созданию неравных условий на рынке труда. Кроме того, в большинстве стран региона отсутствует законодательство, защищающее женщин от дискриминации по половому признаку на работе. Исключениями здесь выступают Мексика, Парагвай, Перу и ряд островов Карибского бассейна. В этих странах законодательная система нацелена на создание равных, недискриминационных условий для женщин на работе, включая доступ к различным профессиям и возможность открыть собственный бизнес; женщины защищены от увольнения во время беременности и отпуска по уходу за ребенком, предоставляется отпуск по уходу за ребенком не только женщинам, но и мужчинам. В Бразилии законодательная система также нацелена на обеспечение гендерного равенства, но традиции и стереотипы затрудняют работу женщин в традиционно мужских сферах, в том числе в ведении бизнеса.

Согласно данным Международной организации труда (МОТ)⁴, высокая доля (65–85% в 2013–2020 гг.) экономически активного населения⁵ среди женщин трудоспособного возраста характерна для малых островов Карибского бассейна и Латинской Америки, а среди материковых государств этот показатель превышает 50% только для Боливии (59,6% в 2020 г.), Парагвая (57,3%), Перу (56,9%) и Уругвая (54,1%). Самая низкая доля работающих женщин (40–44%) наблюдается (в порядке убывания) в Чили, Венесуэле и Мексике. Феномен Мексики – низкую долю работающих женщин и большое количество часов, которое женщины уделяют оплачиваемому труду, – можно объяснить большим сектором неформальной экономики и активной вовлеченностью в него женщин: по данным МОТ, почти 40% женщин работают в неформальном секторе. Концентрация женщин в неформальном секторе повышает уровень гендерного неравенства, ставя женщин в более уязвимое положение по сравнению с занятыми в формальном секторе и защищенными трудовым законодательством женщинами. Также женская занятость в неформальном секторе усугубляет проблему феминизации бедности, особенно в пожилом возрасте, так как женщины, занятые в неформальном секторе, не будут получать пенсию. Кроме того, занятость в неформальном секторе не дает право отпуск по уходу за ребенком. В целом условия труда в неформальном секторе обычно хуже и могут быть опасны для здоровья.

Что касается формальной занятости, важно посмотреть, какой уровень профессиональной квалификации и категорию специальностей обычно занимают женщины. Согласно

1 "Gender Equality Plans in Latin America and the Caribbean: Road Maps for Development," Gender Equality Observatory for Latin America and the Caribbean, accessed December 14, 2021, https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/gender_equality_plans_in_latina_merica_and_the_caribbean_road_maps_for_development.pdf.

2 "Speech H.E. Ambassador Miguel Camilo Ruiz Deputy Permanent Representative of Colombia to the United Nations," United Nations, accessed December 15, 2021, <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw56/general-discussions/member-states/Colombia%20-%20E.PDF>.

3 "Gender Equality Plans in Latin America."

4 "Labour statistics on women," ILOSTAT, accessed December 26, 2021, <https://ilostat.ilo.org/topics/women/#>.

5 То есть работающих женщин и находящихся в поиске работы.

классификации ISCO-08¹, женщины в регионе преимущественно заняты в сфере торговли и услуг (около 30–40%), на неквалифицированных позициях (около 20%) (Таблица 1). На категории выше среднего уровня квалификации приходится около 15%, хотя есть и исключения. Например, в Чили 20% занятых женщин являются специалистами высшего уровня квалификации. Женщины в Чили составляют почти треть (27,9%) руководителей высшего и среднего звена. Особенно резко (в 1,5 раза) их число возросло в 2019 г. и составило 79,6 млн чел.

→ Таблица 1
Структура профессий и специальностей женщин в странах региона Латинской Америки по кодификатору ISCO-08, 2020 г., в %

Род занятий по кодификатору ISCO-08	Аргентина	Боливия	Чили	Мексика	Парагвай	Уругвай
Военнослужащие	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена	2%	1%	2%	3%	4%	2%
Специалисты высшего уровня квалификации	11%	11%	20%	13%	12%	17%
Специалисты среднего уровня квалификации, чиновники	8%	4%	16%	9%	8%	7%
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	9%	3%	7%	11%	6%	16%
Работники сферы торговли и услуг	21%	35%	27%	29%	27%	31%
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства	0%	29%	1%	2%	15%	2%
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	2%	8%	5%	7%	6%	4%
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	2%	0%	1%	5%	1%	2%
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	15%	8%	20%	21%	22%	20%
Другое	30%	0%	0%	0%	0%	0%

Источник: составлено по данным: “Labour statistics on women,” ILOSTAT, accessed December 25, 2021, <https://ilostat.ilo.org/topics/women/#>.

Гендерный разрыв в зарплате (Таблица 2) выступает одной из ключевых характеристик гендерного неравенства. Неравные условия труда, вертикальная и горизонтальная сегрегация на рынке труда являются ключевыми факторами финансово зависимого положения женщин (что также способствует домашнему насилию) и феминизации бедности. Согласно оценкам ВЭФ, Латинская Америка занимает низкие позиции в рейтинге равенства зарплат (120-е места)². Если обратиться к более детальной структуре гендерного разрыва зарплат, очевидно, что его размер увеличивается по мере понижения квалификации. Хотя в Бразилии наблюдается обратная динамика.

Среди неквалифицированных рабочих часто встречается обратный гендерный разрыв в зарплатах. Кроме того, такие страны, как Гондурас, Белиз, Сальвадор, Коста-Рика, также отличаются часто встречающимися обратными гендерными разрывами. Впрочем, это свидетельствует не о гендерном равенстве или сверхвысоком положении женщин, а скорее о сверхбольшом неформальном и нелегальном секторе экономики.

122 1 “ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88,” ISCO, accessed December 24, 2021, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>.
2 “Global Gender Gap Report.”

→ Таблица 2

Гендерный разрыв в зарплатах по кодификатору ISCO-08

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Аргентина	24,4	20,3	0,4	-2,4	4,3	11,1	8,8	39,3	-3,9
Белиз	0,0	-0,5	7,7	-7,6	11,7	-13,0	-3,2	30,2	-7,8
Бразилия	32,7	28,9	18,9	13,0	25,6	15,8	15,0	23,8	-17,3
Коста Рика	-3,4	15,2	2,4	-5,3	10,7	26,3	13,1	4,7	-24,2
Эквадор	23,2	44,2	-13,6	-15,7	0,5	8,7	29,9	31,8	-2,8
Сальвадор	20,5	-4,9	3,2	-6,3	7,7	34,1	27,1	17,1	21,5
Гайана	17,4	10,5	11,0	-17,5	10,5	7,7	12,8	17,1	10,1
Гондурас	-22,1	-65,1	0,3	-32,7	-91,3	20,4	-77,9	-4,3	-53,6
Мексика	11,6	16,2	-0,5	-1,3	27,2	37,2	42,6	20,1	-7,9
Панама	6,8	16,8	-20,1	18,9	23,1	45,7	25,3	-13,5	-1,9
Парагвай	22,3	2,4	10,8	-1,8	16,7	-3,7	13,9	2,0	1,4

Источник: составлено по данным: "Gender wage gap by occupation," ILOSTAT Explorer, accessed December 20, 2021, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer25/?lang=en&segment=indicator&id=EAR_GGAP_OCU_RT_A.

* Примечание:

1.	Законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена
2.	Специалисты высшего уровня квалификации
3.	Специалисты среднего уровня квалификации, чиновники
4.	Служащие офисные и по обслуживанию клиентов
5.	Работники сферы торговли и услуг
6.	Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства
7.	Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом
8.	Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы
9.	Неквалифицированные рабочие всех отраслей

Институты образования и науки. Ликвидация женской неграмотности – это первый шаг на пути к гендерному равенству. Большинство стран Латинской Америки полностью обеспечивают население школьным образованием, за исключением наиболее бедных стран. Согласно данным ЮНЕСКО, уровень грамотности среди молодежи (15-24 лет) в среднем по региону составляет 98,6%. Большинство стран находится на уровне 99-100%; Гаити, Белиз, Никарагуа и Пуэрто-Рико (в порядке возрастания) – 83-92%. Уровень грамотности по гендерному паритету показывает небольшой (0,004) обратный разрыв в уровне грамотности, что означает, что уровень грамотности в регионе среди девочек чуть выше, чем у мальчиков. На заре развития гендерных исследований гендерный разрыв в образовании считался одним из основных факторов гендерного разрыва в доходах населения, однако опыт Латинской Америки показывает, что полный доступ женщин к образованию не обеспечивает установление гендерного равенства на рынках труда. Тем более что и в третичном образовании также наблюдается обратный гендерный разрыв: 60% женщин в возрасте 16–24 лет обучаются, тогда как среди мужчин эта доля составляет 46,7%¹.

Тем не менее обратный разрыв в образовании не затрагивает высшую школу: в аспирантуру чаще поступают и защищают диссертации мужчины, также женщины составляют около 40% преподавателей высшей школы. В наиболее экономически разви-

1 "Education data," UNICEF, accessed December 15, 2021, <https://data.unicef.org/resources/dataset/education-data/>.

тых странах региона женщины составляют существенную долю научных сотрудников: в Аргентине 49%, в Чили 39%. Стоит отметить, что высокая доля женщин в науке зачастую свидетельствует не о гендерном равенстве в науке, а о низких зарплатах. Этот тезис подтверждает тот факт, что женщины в Аргентине и Чили составляют не менее половины научных сотрудников университетов и государственных научно-исследовательских центров, а в бизнесе, где зарплаты выше, их доля не превышает 30%¹.

В целом прирост женщин в науке в большинстве своем обеспечивается за счет «традиционных» для женщин сфер, социальных и медицинских наук, тогда как в технических специальностях преобладают мужчины. Более того, по данным ЮНЕСКО, число женщин, получивших образование в сфере IT, сокращается с 2000 г.² Женщины составляют менее трети (27%) среди деканов университетов Латинской Америки³. Рост участия женщин в науке пока не привел к повышению гендерного равенства в институтах науки. Помимо стереотипов и неравномерно распределенной нагрузки по домашнему неоплачиваемому труду, препятствием на пути к гендерному равенству выступают низкое финансирование исследований и недостаточная правовая база⁴.

Институты управления (государственные и корпоративные). Гендерный паритет в институтах государственного управления играет важную роль в достижении гендерного равенства. Когда женщины представлены во власти, гораздо проще проводить политику, удовлетворяющую интересам женщин. И Латинская Америка здесь обгоняет даже развитые экономики (График 2). Женщины нередко избираются в качестве лидера нации (Аргентина, Чили, Бразилия, Перу, Гайана), занимают почти половину министерских должностей (Перу, Колумбия, Чили, Мексика) и мест в палате парламента (Аргентина, Боливия, Эквадор, Мексика). Тем не менее для реализации гендерно-ориентированной политики, то есть такой политики, которая бы удовлетворяла запросы обоих полов, в том числе женщин, необходимо развитие гендерных исследований, которые бы фиксировали запросы и проблемы экономики и общества и могли предложить адекватные меры. А это, в свою очередь, зиждется на повышении гендерного равенства в институтах науки. Однако в отсутствие сильных и влиятельных гендерных научно-исследовательских центров и ориентированности на повышение гендерного равенства женский пол президента не является достаточным условием для обеспечения устойчивого повышения гендерного равенства. В Латинской Америке сочетание женщин во власти с отсутствием гендерно-ориентированного подхода называют «гендерным популизмом»⁵. Было бы преувеличением сказать, что ориентация на гендерное равенство в правительственных кругах отсутствует. Приоритизация этого вопроса выражается в наличии специализированных министерств, посвященных проблемам женщин или гендерного неравенства, как ответ на активизирующееся феминистское общественное движение⁶.

1 "OECD.Stat," OECD, accessed December 20, 2021, <https://stats.oecd.org>.

2 Emilie Sweigart, "What Has Changed for Latin American Women in STEM?," *Americas Quarterly*, October 21, 2020, <https://americasquarterly.org/article/what-has-changed-for-latin-american-women-in-stem/>.

3 Alessandro Bello, and María Elina Estébanez, "An unbalanced equation: increasing participation of women in STEM in LAC," UNESCO, accessed February 25, 2022, <http://forocilac.org/wp-content/uploads/2022/02/PolicyPapers-CILAC-Gender-ENG-VFEB22.pdf>.

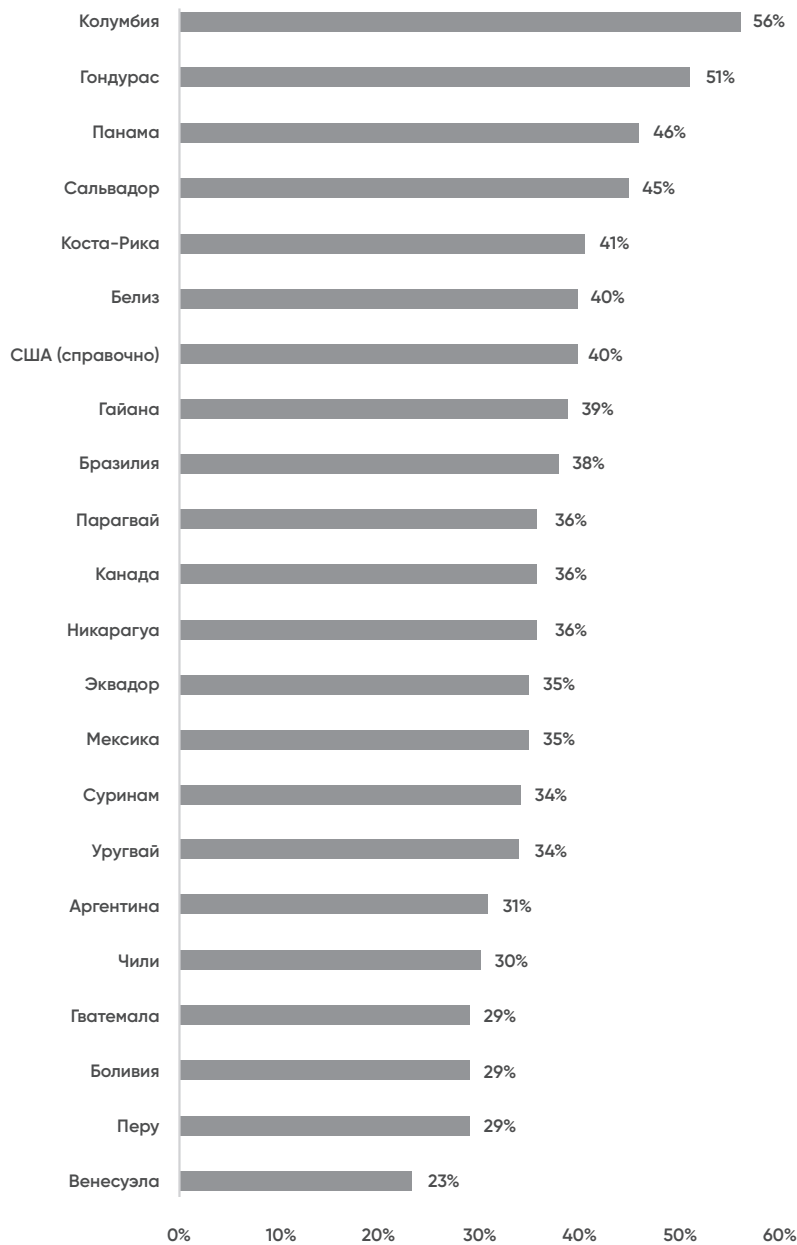
4 López-Aguirre 2019.

5 Kampwirth 2010.

6 "Women: the new political force in Latin America," openDemocracy, accessed January 15, 2022, <https://www.opendemocracy.net/en/democraciaabierta/mujeres-nueva-fuerza-politica-de-america-latina-en/>.

→ График 2

Доля женщин среди законодателей, крупных чиновников и руководителей высшего и среднего звена в странах Южной и Северной Америки (и США справочно) на последний доступный год, в %



Источник: составлено по данным: "Employment by sex and occupation," ILOSTAT Explorer, accessed December 15, 2021, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer3/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_NB_A.

Согласно классификации ISCO-08, в первую категорию входят законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена. В таком варианте классификации женщины в Латинской Америке занимают около трети руководящих позиций, находясь на уровне Канады и немного отставая от США. Колумбия выступает ярким примером гендерного паритета в институтах управления, так как женщины на руководящих позициях составляют более половины – 56%. Тем не менее отсутствие более подробной статистики, включая регулярные и весьма подробные отчеты региональной комиссии ЭКЛАК, свидетельствует не только о наличии серьезной проблемы, но и об отсутствии шагов по ее решению.

Заключение

Регион Латинской Америки встал на путь повышения гендерного равенства уже в 1970–х гг. в результате активизации феминистских общественно-политических движений и поддержки ООН. Это привело к повышению доли женщин в экономически активном населении и феминизации рынков труда. Однако гендерный разрыв в зарплатах остается достаточно высоким, особенно в неформальном секторе и на низкоквалифицированных позициях, в результате сильного гендерного дисбаланса в распределении домашнего труда и ухода за детьми. Короткий материнский и сверхкороткий отцовский отпуск по уходу за ребенком является одним из важных факторов консервации традиционного деления гендерных ролей в латиноамериканских семьях.

Тем не менее образование характеризуется весьма высокими показателями гендерного равенства. Девочки имеют полный доступ к образованию, в некоторых странах наблюдается даже обратный гендерный разрыв. Однако также наблюдается гендерная сегрегация в направлениях обучения с ярко выраженным делением на гуманитарные женские и технические мужские специальности. В рамках ЦУР особое внимание уделяется роли женщин в специальностях STEM как наиболее перспективном направлении развития занятости в условиях четвертой промышленной революции. ЭКЛАК и другие научно-исследовательские центры уделяют особое внимание вопросам повышения участия женщин Латинской Америки в STEM, однако эмпирические данные показывают снижение доли женщин, занятых в этом секторе в 2000–2015 гг. В науке также сохраняется «гендерный окрас» дисциплин, и женщины слабо представлены на руководящих постах. Однако в целом доля женщин в науке весьма высока, особенно в государственных научно-исследовательских организациях, где их доля составляет половину.

Слабая представленность женщин в руководстве в целом характерна для региона Латинской Америки, за исключением Колумбии, где женщины составляют более половины руководства. Это отражается и на мерах гендерной политики, таких как включение в Колумбии женского неоплачиваемого домашнего труда в национальные счета. Таким образом, наблюдаются высокая связь между долей женщин в управлении и уровнем гендерного равенства и слабая связь между уровнем социально-экономического развития страны и гендерным равенством.

→ Список литературы / References

- Ребрей, С.М. Гендерное равенство: взаимосвязи с другими целями устойчивого развития и официальная помощь развитию // *Мировое и национальное хозяйство*. – 2021. – №4. – <https://mirec.mgimo.ru/2021/2021-04/gender-equality-sgp>.
- Rebrey, S.M. "Gender Equality: Interlinkages within SDGs and Official Development Assistance." *World and National Economy* 4 (2021). – <https://mirec.mgimo.ru/2021/2021-04/gender-equality-sgp>. [In Russian]
- Addis, Elisabetta, and Majlinda Joxhe. "Gender gaps in social capital: a theoretical interpretation of evidence from Italy." *Feminist Economics* 23, no. 2 (October 2016): 146–171. <https://doi.org/10.1080/13545701.2016.1227463>.
- Basu, Bharati. "Do institutional norms affect behavioral preferences: a view from gender bias in the intra-household expenditure allocation in Iran." *Economic Modelling* 97 (April 2021): 118–134. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2020.12.024>.
- Donald, Aletheia et al. "Measuring women's agency." *Feminist Economics* 26, no. 3 (January 2020): 200–226. <https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1683757>.
- Kabeer, Naila. "Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment." *Development and Change* 30, no. 3 (July 1999): 435–464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>.
- Kampwirth, Karen, ed. *Gender and populism in Latin America: passionate politics*. State College: Pennsylvania State University Press, 2010.
- Liu, Chia, Albert Esteve, and Rocio Treviño. "Female-headed households and living conditions in Latin America." *World Development* 90 (February 2017): 311–328. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.10.008>.
- López-Aguirre, Camilo. "Women in Latin American science: gender parity in the twenty-first century and prospects for a post-war Colombia." *Tapuya: Latin American Science, Technology and Society* 2, no. 1 (July 2019): 356–377. <https://doi.org/10.1080/25729861.2019.1621538>.
- North, Douglass C. *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>.
- Valencia Londoño, Paula Andrea, Martha Elisa Nateras González, Constanza Bruno Solera, and Phoenix Storm Paz. "The exacerbation of violence against women as a form of discrimination in the period of the COVID-19 pandemic." *Heliyon* 7, no. 3 (March 2021). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06491>.

Artículo de investigación

<https://doi.org/10.46272/2409-3416-2022-10-1-113-128>

Desigualdad de género en América Latina

© S.M. Rebrey, 2022

Sofía M. Rebrey, PhD (Economía), Profesor Adjunto del Departamento de Economía Mundial, Universidad MGIMO, Moscú (Rusia)
Para la correspondencia: 119454, Rusia, Moscú, calle Prospekt Vernadskogo, 76

E-mail: s.rebrei@inno.mgimo.ru

Recibido: 25.01.2022

Revisado: 27.02.2022

Aceptado: 09.03.2022

Para citar: Rebrey S.M. Desigualdad de género en América Latina. *Cuadernos Iberoamericanos* 10, no. 1 (2022): 113–128. <https://doi.org/10.46272/2409-3416-2022-10-1-113-128>.

→ Resumen

El artículo está dedicado a medir el nivel de igualdad de género en los países de América Latina a partir de estadísticas de organismos internacionales (FEE, OCDE, OIT, UNESCO) y regionales (CEPAL de la ONU) y servicios nacionales de estadística, así como diversos índices de desigualdad de género (GGI, SIGI). La igualdad de género es vista como uno de los objetivos del desarrollo sostenible y la desigualdad de género como un freno en su camino. El estudio se lleva a cabo dentro de un enfoque institucional, ya que las instituciones son restricciones formales e informales aceptadas en la sociedad y determinan la escala y los factores de desigualdad de género. Se presta especial atención a las instituciones fundamentales que desempeñan un papel principal en la creación, formación e implementación del capital humano, a saber, el núcleo familiar, el mercado laboral, la educación, la ciencia, el gobierno corporativo y estatal. El estudio muestra que, entre las economías emergentes, América Latina tiene niveles muy altos de igualdad de género como resultado del alto grado de feminización de los mercados laborales. Sin embargo, el predominio de la tradicional división del trabajo en el núcleo familiar nivela las bonificaciones de la participación de la mujer en el trabajo remunerado y agudiza el problema de una doble carga: por un lado, las mujeres se encuentran atrapadas en las garras del trabajo remunerado, por el otro lado el trabajo doméstico no remunerado recae principalmente en ellas. El factor más significativo que incide positivamente en el aumento de la igualdad de género es la participación de mujeres como dirigentes. No habrá un aumento de este factor mientras no haya una política especializada dirigida a estimular la igualdad de género dentro del nivel de desarrollo socioeconómico del país.

→ Palabras clave

Género, igualdad de género, América Latina, brecha salarial de género, estadísticas de género

Declaración de divulgación: El autor declara que no existe ningún potencial conflicto de interés.