

GALLUP®



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres



## Acerca de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de las Naciones Unidas, se creó en 1919 con el fin de promover la justicia social y contribuir así a la paz universal y duradera. Su estructura tripartita de gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es única entre los organismos de las Naciones Unidas. A lo largo de los años, la OIT ha elaborado un código ampliamente respetado de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, que versan, por ejemplo, sobre la libertad sindical; el empleo, la política social, la igualdad de género y la no discriminación; las condiciones de trabajo, y la seguridad social y el diálogo social. La OIT proporciona asesoramiento especializado, asistencia técnica y estadísticas del trabajo a sus Estados Miembros a través de una red de oficinas y de equipos multidisciplinarios establecidos en más de 40 países.

## Acerca de Gallup

Gallup facilita análisis y asesoramiento con el fin de ayudar a los dirigentes y a las organizaciones a resolver sus problemas más urgentes. Al combinar más de 80 años de experiencia con su alcance mundial, Gallup conoce mejor las actitudes y comportamientos de los trabajadores, clientes, estudiantes y ciudadanos que cualquier organización del mundo. Si desea obtener más información sobre las soluciones de Gallup para optimizar el desempeño de las empresas, visite el sitio web: [www.gallup.com/contact](http://www.gallup.com/contact).

### Normas de derechos de autor

Este documento contiene investigaciones propias, materiales protegidos por derechos de autor y propiedad literaria de Gallup, Inc., y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Todo el contenido, salvo que se indique lo contrario, está protegido por el derecho de autor © 2017. Todos los derechos reservados. Cualquier mención de datos o textos extraídos de este informe debe reconocer el informe original como la fuente del contenido.

Este documento es de gran valor para Gallup, Inc., y la OIT. Como consecuencia, las leyes y sanciones nacionales e internacionales que garantizan la protección de las patentes, del derecho de autor, de las marcas y del secreto comercial protegen las ideas, recomendaciones y conceptos conexos contenidos en este documento.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los textos de esta obra incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no implica la aprobación por la Oficina Internacional del Trabajo de las opiniones expresadas en los mismos.

No se introducirá ningún cambio a este documento sin la autorización expresa por escrito de Gallup, Inc., y la OIT.

Gallup® y Gallup-Healthways Well-Being Index® son marcas de Gallup, Inc. Todas las demás marcas y derechos de autor pertenecen a sus respectivos propietarios.

---

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

ISBN

Edición española

978-92-2-331025-7 (impreso)

978-92-2-331026-4 (web PDF)

Traducción al español: Mónica Moreno-Corregidor

Nota del editor: Las expresiones utilizadas en el presente informe deben interpretarse a la luz de la Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su 100.ª reunión (2011) y, en particular, a la luz del principio según el cual el uso de uno de los dos géneros incluye en su significado una referencia al otro género, a menos que el contexto requiera proceder de otra manera.

# Índice

Agradecimientos .....	3
Prefacio .....	5-6
Resumen de las principales conclusiones .....	7-8
Introducción .....	9-13
<b>Capítulo 1: Las mujeres en el mundo del trabajo: medición de las preferencias de las mujeres y de los hombres .....</b>	<b>14-34</b>
Tanto los hombres como las mujeres prefieren que las mujeres tengan un trabajo remunerado.....	16-19
Las mujeres jóvenes se inclinan más por tener un trabajo remunerado.....	19-20
Las mujeres solteras son las que menos se inclinan por permanecer en el hogar .....	20
Las mujeres y los hombres con un nivel de educación más alto prefieren que las mujeres combinen el trabajo con las responsabilidades relativas a la prestación de cuidados .....	21-23
Las mujeres de las zonas urbanas son las que menos se inclinan por permanecer en el hogar .....	23-25
Las mujeres presentes en la fuerza de trabajo preferirían conciliar la vida laboral y familiar.....	25-27
La mayoría de las mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo querrían estar trabajando .....	27
Las mujeres más jóvenes que están fuera de la fuerza de trabajo prefieren trabajar y conciliar la vida laboral y familiar .....	27-28
El empleo está vinculado con las evaluaciones de la vida realizadas por las mujeres y los hombres.....	28-31
En los Estados árabes, el desempleo afecta más a las evaluaciones de la vida realizadas por los hombres que a las efectuadas por las mujeres .....	31
Estudio de caso: El ferviente deseo de las mujeres en Europa Oriental, Asia Central y Occidental, y África Septentrional, de tener un trabajo remunerado.....	32-34
<b>Capítulo 2: Opiniones sobre la aceptabilidad de que las mujeres tengan un trabajo remunerado .....</b>	<b>35-42</b>
Las mujeres se inclinan más que los hombres a considerar “aceptable” el trabajo fuera del hogar.....	39-41
Las familias con niños aceptan en menor grado que las mujeres trabajen fuera del hogar.....	42
<b>Capítulo 3: Los principales retos a los que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado: declaraciones de las mujeres y de los hombres.....</b>	<b>43-58</b>
La conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres en todo el mundo.....	44-46
La conciliación de la vida laboral y familiar no es el único desafío.....	47-50
Los retos cambian en función del nivel de desarrollo .....	51-53
Los retos a los que se enfrentan las mujeres cambian según sus circunstancias.....	54-55
La sensación de seguridad es un problema para las mujeres en todo el mundo.....	56-58
<b>Capítulo 4: La igualdad de oportunidades en la búsqueda de buenos empleos.....</b>	<b>59-67</b>
Las mujeres con un nivel de estudios más alto no suelen opinar que tienen más oportunidades ....	63
Las mujeres más jóvenes son más positivas en lo que respecta a las oportunidades.....	64
Las herramientas tecnológicas pueden promover el acceso a los mercados de trabajo.....	65-67
<b>Capítulo 5: La contribución financiera de las mujeres que trabajan a los ingresos de su hogar.....</b>	<b>68-74</b>
Las mujeres que trabajan son, cuanto menos, una fuente importante de ingresos para su hogar.....	69-71
La brecha de género es más pequeña entre las mujeres y los hombres que trabajan a tiempo completo para un empleador .....	72-73
La brecha de género también disminuye conforme aumenta el nivel de educación.....	73-74
<b>Apéndice I. Información adicional.....</b>	<b>75-78</b>
Formulación de las preguntas.....	76
Metodología de la Encuesta Mundial Gallup.....	76-77
Ponderación .....	77
Escala de evaluación de la vida establecida por Gallup.....	77
Escala del empleo establecida por Gallup .....	77-78
<b>Apéndice II. Agrupaciones regionales de los países y territorios encuestados.....</b>	<b>79-82</b>
<b>Cuadros regionales.....</b>	<b>83-87</b>

# Agradecimientos

El informe es el resultado de la colaboración, en el contexto de la Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo, entre el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) y Gallup, bajo la supervisión general de Shauna Olney y Susan Maybud para la OIT, y de Jon Clifton, Andrew Rzepa y Faith Gaines para Gallup.

Neli Esipova coordinó las investigaciones para este proyecto OIT-Gallup. Esipova y Cynthia English dirigieron las investigaciones cualitativas y la elaboración de los cuestionarios de la encuesta. Dato Tsubutashvili llevó a cabo extensos análisis de datos. El informe fue redactado conjuntamente por Julie Ray, Esipova y Anita Pugliese, de Gallup, apoyándose en valiosas perspectivas y datos aportados por Susan Maybud, de la OIT.

Ambas organizaciones expresan su agradecimiento a los miembros externos del Grupo Asesor Técnico del proyecto OIT-Gallup por su asistencia al identificar las áreas conceptuales, con miras a la elaboración de preguntas adicionales para la Encuesta Mundial Gallup: Ronnie Goldberg (Consejo de los Estados Unidos para las Empresas Internacionales), Barbara Byers (Congreso del Trabajo del Canadá), Julia Fäldt (Consejo Nórdico de Ministros), Colleen Sheppard (McGill University), y Ruti Levtoy (Promundo).

El equipo quisiera agradecer las observaciones y contribuciones de una serie de colegas en la sede de la OIT: Deborah Greenfield (Directora General Adjunta de Políticas); Manuela Tomei (WORKQUALITY); Audrey Esposito y James Howard (CABINET); Vera Guseva (Oficina de Actividades para los Trabajadores); Jae-Hee Chang (Oficina de Actividades para los Empleadores); Sangheon Lee Steven Tobin, Stefan Kühn, Richard Horne y Santo Milasi (RESEARCH); Kieran Walsh (STATISTICS), y Sara Elder (EMPLOYMENT).

Quisiéramos dar las gracias por los numerosos comentarios y aportaciones de los Especialistas Principales en Cuestiones de Género de GED en las oficinas exteriores de la OIT: Emanuela Pozzan (OIT-Beirut); María José Chamorro (OIT-San José); Joni Simpson (OIT-Bangkok); Fatime-Christiane Ndiaye (OIT-Dakar), y Mwila Chigaga (OIT-Pretoria).

Agradecemos asimismo los esfuerzos de quienes coordinaron la edición y publicación en Gallup: Jennifer Carpino, que preparó los gráficos iniciales; Trista Kuncy y Kirsten Adams, que editaron el informe, y Ashley Faubel y Trish Doebel, responsable del diseño.

En lo que respecta a la coordinación de la publicación del informe y de las actividades de promoción conexas, estamos especialmente agradecidos al Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM) de la OIT, en particular a Adam Bowers, Moyette Gibbons, Sandra Kuchen, Jean-Luc Martinage, Kiran Mehra- Kerpelman, Martin Murphy, Karen Naets-Sekiguchi, Francesca Pezzola, Damien Riunaud, Hans von Rohland, Rosalind Yarde, y a sus funcionarios encargados de la comunicación en el terreno, así como a todo el equipo de OIT-Washington. Quisiéramos dar las gracias igualmente a Johnathan Tozer, Jennifer Donegan y Stephanie Holgado, de Gallup, por sus esfuerzos en la sede central de Gallup.

# Prefacio

A pesar de los considerables progresos realizados con miras a la consecución de la igualdad de género en el mundo del trabajo, ciertas limitaciones parecen evitar su aceleración. Por consiguiente, dado que la OIT se acerca a su segundo siglo, hemos emprendido la Iniciativa del centenario sobre las mujeres en el trabajo, con el objetivo de hacer un balance de la situación y de las condiciones de las mujeres, y de identificar medidas innovadoras y efectivas que promuevan la igualdad de género plena y duradera y la no discriminación en el mundo del trabajo.

Sin embargo, para no hacer "lo mismo de siempre", es necesario comprender mejor por qué los avances hacia el logro del trabajo decente para las mujeres han sido tan lentos a nivel mundial y muy inferiores a lo previsto hasta la fecha. Faltaba un elemento fundamental, a saber, las percepciones y actitudes de las mujeres y de los hombres hacia las mujeres y su trabajo – ya sea no remunerado en el hogar o remunerado en el mercado de trabajo. Este proyecto OIT-Gallup nació del convencimiento de que debemos escuchar en primer lugar con el fin de determinar lo que conllevará acelerar los progresos hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo. Nos dirigimos a Gallup para preguntar a las mujeres y los hombres de todo el mundo acerca de sus actitudes hacia la vida y el trabajo de las mujeres, a través de la Encuesta Mundial Gallup – y para captar así la dimensión humana subyacente a las estadísticas.

Los resultados no sólo son reveladores e informativos, sino también, en algunos casos, bastante sorprendentes. Además, son oportunos debido a que las preocupaciones relativas al empoderamiento económico de las mujeres están resonando en todo el mundo. La información contenida en este informe está dirigida a una amplia audiencia. Confiamos en que los datos y análisis mundiales sean de utilidad para superar los obstáculos en nuestro empeño por conseguir la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Junto con las estadísticas del trabajo y otros datos, esta información se suma al acervo de conocimientos en el que puede apoyarse la OIT, ya que proporciona orientación de política y apoyo técnico a los gobiernos, y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Nuestros esfuerzos colectivos adquieren incluso más importancia a la luz de la nueva y revolucionaria Agenda para el Desarrollo Sostenible adoptada por la comunidad mundial con la ambición de transformar nuestro mundo para 2030. La igualdad de género es un pilar central de esta visión global, y el mundo del trabajo será el principal foro en el que se logrará el empoderamiento económico de las mujeres.

Confiamos en que este informe sirva de catalizador de las medidas innovadoras.



**Guy Ryder**

*Director General*

Organización Internacional del Trabajo

Ginebra (Suiza)





El mundo necesita promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres, no sólo en beneficio de estas últimas, sino de toda la humanidad.

A escala mundial, la productividad está experimentando una desaceleración, lo que significa que el desarrollo humano está ralentizándose. Una solución a esta situación increíblemente deprimente es aumentar de manera significativa el número de mujeres que tienen un empleo pleno y productivo. Además, necesitamos que un mayor número de mujeres ocupen cargos directivos y desempeñen funciones de liderazgo.

En los estudios mundiales realizados por Gallup de decenas de millones de trabajadores, supervisores, directores y dirigentes se pone de relieve que los hombres y las mujeres nacieron con el mismo talento para dirigir equipos y organizaciones de cualquier tamaño. Si acaso, nuestros estudios han concluido que las mujeres tienen algo más de talento para la gestión y el liderazgo que los hombres. En un estudio reciente de las mujeres en los lugares de trabajo de los Estados Unidos llevado a cabo por Gallup se ha indicado que los equipos dirigidos por mujeres están más comprometidos en el trabajo, en parte debido a que las mujeres tienen un talento más natural para el establecimiento de relaciones. Las mujeres directoras y trabajadoras están más involucradas en su lugar de trabajo.

Nuestros estudios concluyen asimismo que las mujeres tienen el mismo talento que los hombres para introducir cambios revolucionarios como empresarias y “constructoras”. El problema radica en que millones de mujeres brillantes que podrían ser dirigentes se encuentran al margen, lo cual no beneficia a las organizaciones, las sociedades o los países. La incapacidad para potenciar al máximo el talento de las mujeres para dirigir y construir socava el crecimiento económico mundial y defrauda a la humanidad.

Imagínese que nos despertáramos mañana por la mañana y que todas las organizaciones estuvieran dirigidas por hombres y mujeres en igual proporción. Esto sería un milagro que salvaría honesta y repentinamente el mundo.

Gallup está encantada de unirse a la OIT para ayudar a transformar la manera en que funciona el mundo. Nos fascinan las iniciativas con una misión excelsa que pretenden cambiar el mundo. Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento al Director General, Guy Ryder, y a su equipo, por inspirar nuestro esfuerzo conjunto OIT-Gallup.

Los países que no logran satisfacer las esperanzas y hacer realidad los sueños que Gallup y la OIT han descubierto a través de este proyecto no conseguirán desarrollar una economía floreciente y todo aquello a lo que los ciudadanos aspiran en la vida – que comienza por un buen trabajo.

La productividad del mundo, así como el desarrollo humano, aumentarán nuevamente, pero sólo cuando logremos la igualdad de género en las funciones de liderazgo.



**Jim Clifton**

*Presidente y Director Ejecutivo*  
Gallup  
Washington, D.C.



# Resumen de las principales conclusiones

La OIT, en colaboración con Gallup, encuestó en 2016 a hombres y mujeres de todo el mundo, con el fin de comprender sus percepciones sobre las mujeres y el trabajo. Los resultados, basados en entrevistas a casi 149 000 adultos en 142 países y territorios, indican que las mujeres, en su búsqueda de un empleo productivo y un trabajo decente, podrían encontrar apoyo en una fuente bastante inesperada: los hombres. La igualdad de género dista mucho de haberse logrado, y las conclusiones muestran que persisten diferencias reales en muchas regiones del mundo. Sin embargo, también parece que las actitudes de las mujeres y de los hombres no siempre son tan diferentes como apuntan las creencias tradicionales – y como podrían suponer los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## **A escala mundial, la mayoría de las mujeres preferirían estar trabajando, y los hombres están de acuerdo.**

El 70 por ciento en total de las mujeres y un porcentaje similar de hombres (el 66 por ciento) preferirían que las mujeres tuvieran un trabajo remunerado. Cada una de estas cifras duplica con creces el porcentaje de quienes se inclinan por que las mujeres permanezcan en el hogar.

Este total incluye en particular a una mayoría de mujeres que *no están presentes actualmente en la fuerza de trabajo*. Sin embargo, lo más importante es que esto es una realidad en casi todas las regiones del mundo, entre ellas varias regiones en las que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es tradicionalmente baja, como los Estados árabes.<sup>1</sup>

## **La mayoría de los hombres y mujeres piensan que es aceptable que las mujeres de su familia tengan un trabajo remunerado fuera del hogar si lo desean.**

La mayor parte de los hombres y mujeres en *todas las regiones del mundo* están de acuerdo en que trabajar fuera del hogar es aceptable para las mujeres de su familia, aunque las mujeres se inclinan algo más por esta opción que los hombres. Incluso en África Septentrional, donde las actitudes de las mujeres y los hombres son más diferentes, el 79 por ciento de las mujeres y el 57 por ciento de los hombres creen que es aceptable que las mujeres trabajen fuera del hogar.

Las familias desempeñan una función importante al forjar estas actitudes. El 61 por ciento de las mujeres que viven en hogares en los que no es aceptable que las mujeres trabajen fuera del hogar señalan que prefieren permanecer en el hogar. Algo más de un tercio (el 36 por ciento) quisiera tener un trabajo remunerado.

## **Casi universalmente, los hombres y las mujeres indican que la “conciliación de la vida laboral y familiar” es uno de los principales retos a los que se enfrentan las mujeres en sus países.**

De hecho, en la gran mayoría de países se menciona que la “conciliación de la vida laboral y familiar” es uno de los principales desafíos que encaran las mujeres que tienen un trabajo

<sup>1</sup> En todo el informe, “Estados árabes” se refiere a los Estados y territorios árabes.

remunerado en su territorio. Salvo algunas excepciones, en la mayor parte de las regiones del mundo las mujeres y los hombres indican los mismos principales desafíos que afrontan las mujeres que trabajan en sus países.

Además, las mujeres se enfrentan a diferentes retos en diversas partes del mundo. Conciliar la vida laboral y familiar es el primero de ellos en las economías desarrolladas y emergentes, mientras que el trato desigual en el trabajo es el mencionado con más frecuencia en las economías en desarrollo.

La falta de servicios asequibles de cuidado de niños y familiares es un problema de mayor envergadura en las economías emergentes y en desarrollo que en las economías desarrolladas. Asimismo, la desigualdad salarial sólo se considera el principal desafío en las economías desarrolladas.

**Si una mujer tiene un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre, las mujeres y los hombres en todo el mundo afirman normalmente que tiene las mismas oportunidades de hallar un buen empleo en la ciudad o la zona en la que viven.**

Las opiniones de los hombres y de las mujeres sobre el empleo de las mujeres son similares. Cuatro de cada diez consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades de encontrar un buen trabajo, mientras que al menos uno de cada cuatro cree que las mujeres tienen más, o – por el contrario – menos, oportunidades.

Sin embargo, estas actitudes varían de una región a otra, y se basan en gran parte en los logros educativos de las mujeres y en su nivel de participación en la fuerza de trabajo. A escala mundial, cuanto mayor es el nivel de estudios de las mujeres, menos probable es que piensen que las mujeres que tienen unas calificaciones similares a las de los hombres tienen más oportunidades que estos últimos. Las opiniones de los hombres no cambian mucho en función de su nivel de educación.

**En todo el mundo, la mayoría de las mujeres que trabajan afirman que el salario que perciben es, cuanto menos, una fuente importante de ingresos para su hogar. Más de una de cada cuatro señala que su salario es la principal fuente de ingresos, pero los hombres siguen indicando más a menudo que ellos son el principal sostén del hogar.**

Este patrón se mantiene en cada parte del mundo, con la salvedad de Asia Oriental. En esta subregión, el grueso de las mujeres que trabajan (el 61 por ciento) consideran que su contribución representa una pequeña fuente de ingresos, y sólo el 35 por ciento estima que su aportación a los ingresos del hogar es considerable.

Sin embargo, en cada región, la brecha de género se reduce a medida que aumenta el nivel de educación. La brecha entre las mujeres y los hombres que trabajan que señalan que su salario representa una modesta contribución a los ingresos del hogar también es más pequeña entre aquéllos que tienen un nivel de educación más alto.

\*\*\*

Si bien las tendencias mundiales indican que las mujeres y los hombres comparten una base común en cada uno de estos ámbitos, las mujeres se enfrentan a retos excepcionales en cada región y en cada localidad. En el informe que figura a continuación se detallan dichos retos (así como los éxitos) y se demuestra a través de los datos la labor que tenemos ante nosotros, así como el enorme desafío que representa lograr una mayor igualdad en el mundo del trabajo.



# Introducción

En 2019, la OIT celebrará su Centenario. Los principales objetivos de la Organización, especializada en el mundo del trabajo, son promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, aumentar la protección social y fortalecer el diálogo social sobre las cuestiones relacionadas con el trabajo. La igualdad de género en el mundo del trabajo es un elemento central de este mandato. Asimismo, la participación plena y efectiva de las mujeres en la fuerza de trabajo – y la igualdad de oportunidades en funciones de liderazgo a todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública – es fundamental.

A pesar de los considerables progresos realizados por las mujeres en el mundo del trabajo, aún queda mucho por conseguir. Si bien las mujeres representan la mitad de la población mundial, siguen estando infrarrepresentadas. Apenas la mitad de las mujeres en todo el mundo tienen un trabajo remunerado, en comparación con cuatro de cada cinco hombres. A escala mundial, una brecha de 26 puntos porcentuales separa a las mujeres de los hombres en términos de participación en la fuerza de trabajo, pero las diferencias son sin duda mucho mayores en ciertas regiones del mundo. Además, las mujeres continúan asumiendo el grueso de las responsabilidades familiares y de prestación de cuidados. Si bien estas funciones impiden a algunas de ellas incorporarse a la fuerza de trabajo, también dan lugar a que muchas mujeres que están presentes en la fuerza de trabajo tengan dificultades para conciliar la prestación de cuidados no remunerada con un trabajo remunerado.

En el futuro, la OIT pretende aportar nuevas perspectivas que puedan guiar las medidas encaminadas a lograr una mayor igualdad de género en el mundo del trabajo. Con el fin de orientar esta iniciativa, la OIT eligió a Gallup como su asociado para obtener datos fiables sobre las actitudes y percepciones mundiales de los hombres y las mujeres acerca de las mujeres y el trabajo.

Para tener una visión completa es necesario hallar un equilibrio entre los datos objetivos y las percepciones y actitudes subjetivas. Éste es particularmente el caso en lo que respecta a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo. A lo largo de los decenios, los beneficios que el empoderamiento económico de las mujeres aporta a las personas, las familias y las sociedades en su conjunto se han puesto claramente de relieve y, sin embargo, la igualdad de género no se ha logrado en ningún lugar. Si bien los estudios realizados hasta la fecha se centran fundamentalmente en los factores tangibles que influyen en la igualdad de género en el trabajo, también es útil investigar los factores intangibles.

La OIT añadió preguntas a la Encuesta Mundial Gallup para comprender mejor las opiniones y sentimientos de los hombres y mujeres sobre las mujeres y el trabajo. Para los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una mejor valoración de las opiniones de las personas puede conducir a que se formulen o reexaminen los reglamentos y políticas, los cuales, a su vez, podrían contribuir a forjar un futuro mejor para las mujeres en el trabajo.

En el presente informe “*Hacia un mejor futuro para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*” se detallan los resultados de este proyecto de investigación mundial basado en los datos recopilados a través de la Encuesta Mundial Gallup. Se presentan por primera vez las opiniones y sentimientos de los hombres y mujeres sobre las mujeres y el trabajo.<sup>2</sup> Las conclusiones de este informe se basan en entrevistas realizadas en 2016 a casi 149 000 adultos en 142 países y territorios<sup>3</sup> acerca de sus actitudes hacia las mujeres y el mundo del trabajo.

<sup>2</sup> Para más información sobre el modo en que la OIT y Gallup elaboraron estas preguntas y sobre la metodología de la Encuesta Mundial, véase el apéndice I.

<sup>3</sup> Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están de conformidad con la práctica de las Naciones

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

En el informe se examinan estas actitudes desde diferentes perspectivas importantes:

- Las mujeres en el mundo del trabajo: medición de las preferencias de las mujeres y de los hombres
- Opiniones sobre la aceptabilidad de que las mujeres tengan un trabajo remunerado
- Los principales retos a los que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado: declaraciones de las mujeres y de los hombres
- La igualdad de oportunidades en la búsqueda de buenos empleos
- La contribución financiera de las mujeres que trabajan a los ingresos de su hogar

El análisis se centra principalmente en cinco preguntas cuidadosamente elaboradas en cooperación con la OIT, con la aportación de los representantes de sus mandantes en los sectores público y privado. Sin embargo, a fin de sentar las bases, el informe ofrece una visión general de la situación de las mujeres en el mundo del trabajo en 2016.

#### Recuadro 1

### Trabajo decente

El trabajo decente, el principal mandato de la OIT, se define como un trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.<sup>4</sup> El trabajo decente conlleva oportunidades de trabajo que sea productivo y proporcione: unos ingresos justos; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias; unas mejores perspectivas de desarrollo personal y de integración social; libertad para que las personas puedan expresar sus preocupaciones, organizarse y participar en las decisiones que afectan a sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todos.

El mandato responde a las aspiraciones de los trabajadores. La mayoría de ellos desean la continuidad del empleo. Quieren un trabajo que les permita conciliar su vida profesional y personal, y que les proporcione al mismo tiempo suficientes ingresos. Esperan un salario justo y la igualdad de trato en lo que respecta a la remuneración por un trabajo de igual valor. Los trabajadores desean recibir protección en caso de enfermedad, accidente, desempleo o vejez; las mujeres también necesitan protección de la maternidad. Aspiran a unos lugares de trabajo seguros y saludables. Quieren oportunidades de formación y aprendizaje, para poder desarrollar sus competencias y potenciar sus carreras, y contribuir en mayor grado a sus lugares de trabajo. Y quieren tener el derecho a ser representados en el lugar de trabajo y a ser tratados como seres humanos.

El Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas insta a promover “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Unidas, y la presentación del material contenido en las mismas, no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la situación legal de un país, área o territorio, o de sus autoridades, o sobre la delimitación de sus fronteras.

<sup>4</sup> OIT, 1999. *Memoria del Director General - Trabajo decente* (Ginebra).

## La situación de las mujeres en el mundo del trabajo en 2016

Aunque representan la mitad de la población mundial en edad de trabajar (de 15 años o más), las mujeres siguen estando subrepresentadas en el mercado de trabajo. Según la OIT, en 2016, la mitad de las mujeres en edad de trabajar (el 50 por ciento) estaban participando en el mercado de trabajo mundial, en comparación con el 76 por ciento de los hombres. Si bien las tasas relativamente más altas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo que se registran en los países desarrollados y en desarrollo se traducen en unas brechas de género más pequeñas que el promedio mundial, la brecha observada en los países emergentes duplica con creces la registrada en los países en desarrollo.

Sin embargo, estas cifras agregadas ocultan grandes diferencias regionales, que oscilan desde 11 puntos porcentuales hasta 55 puntos porcentuales. Las mayores diferencias se observan en Asia Meridional, África Septentrional y los Estados árabes, donde las tasas de participación de las mujeres eran entre 50 y 55 puntos porcentuales inferiores a las registradas entre los hombres. Esta disparidad está impulsada por las bajas tasas de participación de las mujeres en Asia Meridional (el 28 por ciento), África Septentrional (el 23 por ciento) y los Estados árabes (el 21 por ciento). Estas tasas son aproximadamente la mitad del promedio mundial y contrastan en gran medida con las registradas entre sus homólogos masculinos, que superan, en cada caso, el 70 por ciento.

**Cuadro 1. Evolución del mercado de trabajo por sexo, 2016 (porcentajes)**

	Tasa de participación en la fuerza de trabajo			Tasa de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>El mundo</b>	<b>63</b>	76	50	<b>6</b>	5	6
Economías desarrolladas	<b>60</b>	68	52	<b>6</b>	6	7
Economías emergentes	<b>62</b>	78	47	<b>6</b>	5	6
Economías en desarrollo	<b>76</b>	82	70	<b>6</b>	5	6
<b>Estados árabes</b>	<b>52</b>	76	21	<b>11</b>	8	22
<b>Asia Oriental</b>	<b>69</b>	77	62	<b>4</b>	5	4
<b>Europa Oriental</b>	<b>60</b>	68	53	<b>6</b>	6	6
<b>Asia Central y Occidental</b>	<b>58</b>	73	44	<b>9</b>	9	9
<b>América Latina y el Caribe</b>	<b>65</b>	78	53	<b>8</b>	7	10
<b>África Septentrional</b>	<b>48</b>	74	23	<b>12</b>	10	20
<b>América del Norte</b>	<b>62</b>	68	56	<b>5</b>	5	5

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Cuadro 1. Evolución del mercado de trabajo por sexo, 2016 (porcentajes) Continúa**

<b>Europa Septentrional, Meridional y Occidental</b>	<b>57</b>	64	51	<b>9</b>	9	9
<b>Asia Sudoriental y el Pacífico</b>	<b>70</b>	81	59	<b>4</b>	4	4
<b>Asia Meridional</b>	<b>55</b>	79	28	<b>4</b>	4	5
<b>África Subsahariana</b>	<b>70</b>	76	65	<b>7</b>	6	8

Nota: Para más información sobre la lista de grupos regionales, de países y de ingresos, véase el anexo A de *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2017 (en inglés; resumen ejecutivo disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_540901.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540901.pdf))*.

Fuente: *Trends Econometric Models*, Organización Internacional del Trabajo.

Las mujeres presentes en el mercado de trabajo tienen más probabilidades de estar desempleadas<sup>5</sup> que sus homólogos masculinos. En 2016, la tasa de desempleo a escala mundial se situó en el 5 por ciento para los hombres y en el 6 por ciento para las mujeres.

Si bien la brecha general sigue siendo pequeña, estas cifras agregadas ocultan nuevamente diferencias regionales. En casi la mitad de las subregiones, las tasas de desempleo de los hombres son inferiores a las registradas entre las mujeres, y de manera alarmante en los Estados árabes y África Septentrional. En efecto, las tasas de desempleo de los hombres y las mujeres en los Estados árabes y África Septentrional son elevadas, al situarse, respectivamente, en el 22 y el 20 por ciento para las mujeres, y en el 8 y el 10 por ciento para los hombres.

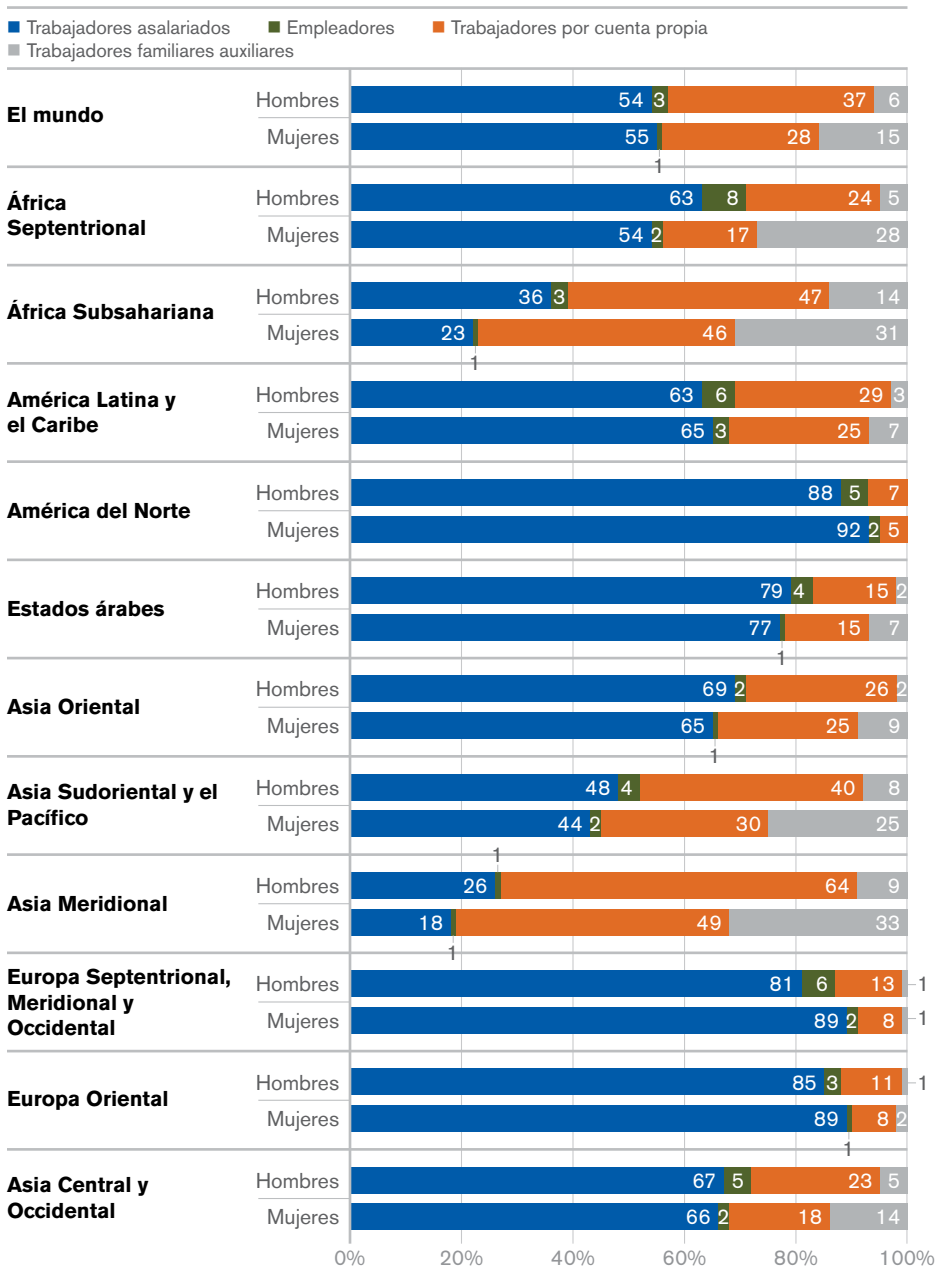
### **La calidad del empleo es una preocupación particular entre las mujeres**

Entre quienes participan en la fuerza de trabajo, la calidad del empleo sigue siendo un reto para las mujeres en todo el mundo. Si bien en 2016 el número de mujeres que tenían un empleo remunerado era algo mayor a escala mundial (el 55 por ciento), en Asia Meridional y África Subsahariana el porcentaje de mujeres que se encontraban esta situación era particularmente bajo, al situarse en el 18 y el 23 por ciento, respectivamente (véase el gráfico 1).

Las mujeres consideran más preocupante la incidencia del “empleo vulnerable”, integrado por los trabajadores familiares auxiliares y los trabajadores por cuenta propia. El porcentaje de empleo vulnerable es particularmente elevado para las mujeres en la mayoría de las regiones, debido a su presencia desproporcionada en el trabajo familiar auxiliar. De hecho, al examinar la situación en el empleo, la brecha de género en el trabajo familiar auxiliar es la más destacada en todo el mundo, ya que se observa una diferencia de casi 10 puntos. En Asia Meridional, África Septentrional y Asia Sudoriental y el Pacífico, y África Subsahariana, las brechas de género en el trabajo familiar auxiliar son desproporcionadamente altas, al ascender a 24, 23, 17 y 17 puntos porcentuales, respectivamente.

<sup>5</sup> Para consultar las definiciones de la OIT, véanse los Metadatos disponibles en: [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat).

**Gráfico 1. Situación en el empleo por sexo, 2016 (porcentajes)**



Fuente: *Trends Econometric Models*, Organización Internacional del Trabajo

## Capítulo 1:

# Las mujeres en el mundo del trabajo: medición de las preferencias de las mujeres y de los hombres



La pregunta fundamental en la encuesta que establece las preferencias de las mujeres en el mercado de trabajo debía elaborarse cuidadosamente, de tal modo que no disminuya el valor del trabajo realizado dentro del hogar. Las tareas del hogar y la prestación de cuidados son, sin duda, trabajo, aunque no está remunerado. De hecho, la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en 2013, especificó que el trabajo va más allá del empleo remunerado y que, en particular, incluye las tareas del hogar y las labores de cuidado no remuneradas, realizadas mayormente por las mujeres.<sup>6</sup>

*Pregunta para las mujeres: ¿PREFERIRÍA tener un trabajo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?*

La pregunta toma en consideración que las mujeres tienen diferentes realidades en función de la edad, el estado civil, el número de niños en el hogar, el nivel de educación, y si viven en entornos urbanos o rurales. Algunos de estos factores podrían influir en sus preferencias, y la pregunta ayuda a determinar qué es lo que atrae más a las mujeres cuando se les plantea la opción de trabajar, de permanecer en el hogar para cumplir responsabilidades de prestación de cuidados, o una combinación de ambas. De manera análoga, los entrevistadores no interpretaron la pregunta para las encuestadas: al hablar de "trabajo remunerado", no se especificó si éste se refería a un trabajo asalariado o a los ingresos provenientes del empleo por cuenta propia, si estos trabajos eran en la economía formal o informal, o si las condiciones de trabajo eran buenas.

En un principio, Gallup tenía la intención de hacer esta misma pregunta a los hombres, pero en entrevistas cognitivas y pruebas previas a la encuesta se observó que, con la salvedad de algunos países, la pregunta no estaba en consonancia con la mentalidad de los hombres. Muchos se mostraban incrédulos ante ella; en todas las épocas, las funciones asignadas a cada género han establecido fundamentalmente que la responsabilidad de los hombres es trabajar fuera del hogar. Como consecuencia, Gallup reformuló ligeramente la pregunta dirigida a los hombres:

*Pregunta a los hombres: ¿PREFERIRÍA que las mujeres de su familia tuvieran un trabajo remunerado, permanecieran en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hicieran ambas cosas?*

A primera vista, puede parecer que se están perpetuando las funciones patriarcales existentes al preguntar a los hombres qué preferirían para las mujeres de su familia. Sin embargo, en esencia, la igualdad de género no puede lograrse si nos centramos únicamente en las percepciones y actitudes de las mujeres; para poder avanzar de manera efectiva, es preciso analizar asimismo las opiniones y la mentalidad de los hombres. Otra ventaja de esta pregunta es que revela las diferencias entre las opiniones de los hombres y las opiniones de las mujeres sobre las mujeres y el trabajo.

Al analizar las respuestas a estas dos preguntas, es importante comprender que se trata de las preferencias de las mujeres y de los hombres. Estas opiniones no reflejan necesariamente la situación en el empleo de las mujeres hoy en día, o la situación en el empleo de las mujeres pertenecientes a las familias de los hombres encuestados. Es posible que algunas de las mujeres que trabajan expresen el deseo de permanecer en el hogar, y que algunas mujeres que están cuidando de su familia y de su hogar muestren su preferencia por tener un empleo remunerado.

De manera análoga, cuando los encuestados indican una preferencia tanto por el trabajo remunerado como por cuidar de la familia y del hogar, esto no significa necesariamente que aspiren a un trabajo a tiempo parcial. Estas respuestas podrían indicar que tanto las mujeres como los hombres reconocen que las mujeres ya hacen ambas cosas – es decir, tienen un empleo remunerado a tiempo completo y asumen al mismo tiempo las responsabilidades familiares – o son capaces de hacerlas.

## Conclusión principal

El **70**

por ciento de las mujeres y el

**66**

por ciento de los hombres preferirían que las mujeres tuvieran un trabajo remunerado – más del doble del porcentaje que preferiría que las mujeres permanecieran simplemente en el hogar.

<sup>6</sup> 19ª Conferencia de Estadísticos del Trabajo, 2013. Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo (Ginebra).

### **Tanto los hombres como las mujeres prefieren que las mujeres tengan un trabajo remunerado**

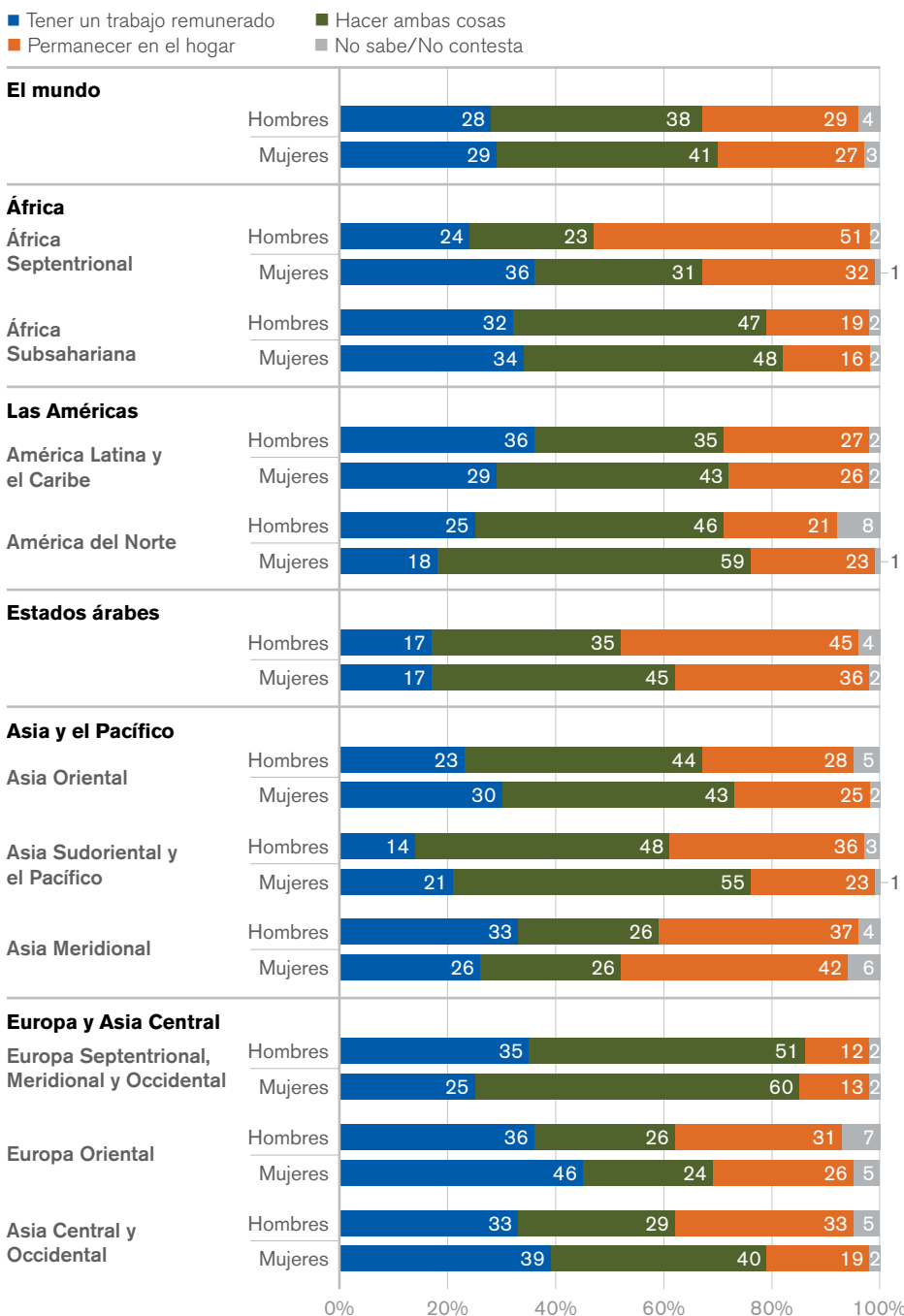
A escala mundial, el 70 por ciento en total de las mujeres y un porcentaje similar de hombres (el 66 por ciento) se inclinan por que las mujeres tengan un trabajo remunerado (combinando quienes querrían que las mujeres tuvieran únicamente un empleo remunerado y quienes prefieren que tengan un trabajo remunerado y cuiden al mismo tiempo de su hogar y de su familia). Cada una de estas cifras duplica con creces el porcentaje de hombres que preferirían que las mujeres se limitaran a permanecer en el hogar.

Aproximadamente tres de cada diez mujeres en todo el mundo preferirían tener un trabajo remunerado (el 29 por ciento), y un porcentaje similar se inclina por permanecer en el hogar (el 27 por ciento). Cuatro de cada diez mujeres desearían hacer ambas cosas (el 41 por ciento). Los hombres también quieren lo mismo para las mujeres de su familia: el 28 por ciento querría que éstas tuvieran un trabajo remunerado, el 29 por ciento desearía que permanecieran en el hogar y el 38 por ciento se inclina por que hagan ambas cosas.

**Gráfico 2. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar o hagan ambas cosas**

[Pregunta a las mujeres encuestadas] ¿Preferiría tener un empleo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?

[Pregunta a los hombres encuestados] ¿Preferiría que las mujeres de su familia tuvieran un trabajo remunerado, permanecieran en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hicieran ambas cosas?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Los hombres y mujeres de Europa Septentrional, Meridional y Occidental suelen estar a favor de que las mujeres tengan un trabajo remunerado (prácticamente nueve de cada diez prefieren que las mujeres tengan únicamente un trabajo remunerado, o hagan ambas cosas), mientras que los hombres en África Septentrional y los Estados árabes se inclinan en menor grado por esta opción. Una ligera mayoría de hombres en África Septentrional (el 51 por ciento) y casi la mitad de los hombres en los Estados árabes (el 45 por ciento) preferirían que las mujeres permanecieran en el hogar.

## Recuadro 2

### Las políticas favorables a la familia son fundamentales

A la luz de la conclusión de que la mayoría de las mujeres querrían trabajar y de que los hombres se avienen a ello, es preciso reexaminar las limitaciones institucionales. Mejorar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo es una manera de promover su empoderamiento económico y de reducir la desigualdad de género. Por consiguiente, la preferencia expresada por las mujeres y los hombres de que las mujeres trabajen y cuiden de su familia tiene importantes consecuencias para la política nacional. Las políticas que no permiten conciliar las responsabilidades laborales y familiares podrían conducir a tasas de participación más bajas de la fuerza de trabajo femenina, a niveles más altos de segregación sectorial y profesional, a porcentajes más elevados de mujeres que trabajan de forma involuntaria a tiempo parcial, y a desigualdades salariales y de ingresos. La combinación de estos factores contribuye al enorme “castigo” al que se enfrentan las mujeres por sus responsabilidades no remuneradas relacionadas con la prestación de cuidados. La mayor participación de los hombres en dichas responsabilidades puede generar resultados positivos tanto para las mujeres como para los hombres. A medida que sigan evolucionando las funciones asignadas a cada género y la naturaleza de los hogares, los mercados y las sociedades, las políticas favorables a la familia serán fundamentales para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo.

En 1981, la OIT adoptó el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), con el objetivo de “instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores”.<sup>7</sup>

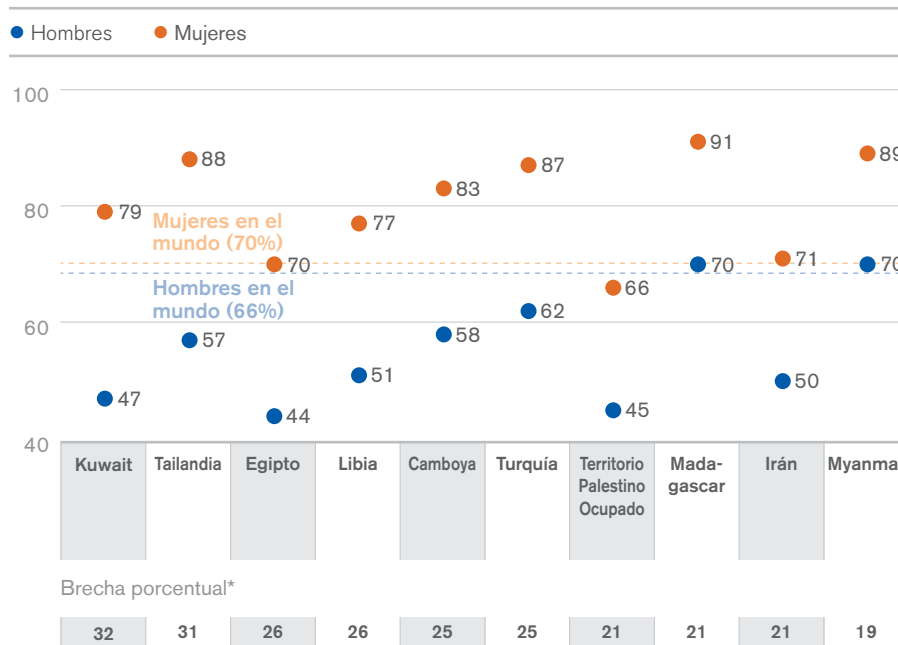
El Convenio insta a que se adopten medidas encaminadas a:

- prohibir la discriminación en el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares;
- apoyar unas condiciones de empleo que permitan conciliar la vida familiar y profesional;
- establecer un ordenamiento del tiempo de trabajo que propicie la vida familiar;
- desarrollar o promover servicios favorables a la familia, tales como servicios de asistencia a la infancia, entre otros, e
- impartir formación con el fin de que todos los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, y reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Al mismo tiempo, en una serie de países las mujeres están mucho más inclinadas que los hombres a tener un trabajo remunerado, con independencia de que se dediquen únicamente a trabajar, o a cuidar asimismo de su familia y de su hogar. Estos países no se limitan a una región o a un grupo de desarrollo determinados. Se encuentran en diferentes regiones en todo el mundo, con inclusión de los Estados árabes, África Septentrional y Asia Sudoriental y el Pacífico, si bien las mayores brechas de género se observan en Kuwait y Tailandia, donde más de 30 puntos porcentuales separan las preferencias de las mujeres de las expresadas por los hombres.

### Gráfico 3. Países y territorios con la mayor brecha de género en cuanto a la opinión acerca de que las mujeres trabajen

Porcentaje que querría que las mujeres tuvieran un trabajo remunerado, o que trabajaran y cuidaran al mismo tiempo de su hogar



\*Aproximadamente 1 000 encuestas en cada país/territorio

### Las mujeres jóvenes se inclinan más por tener un trabajo remunerado

Las mujeres, en particular las jóvenes, están desproporcionadamente expuestas a la pobreza, a los trabajos de calidad deficiente y a los trabajos mal remunerados. Suelen carecer de opciones para pasar del empleo a tiempo parcial o temporal al empleo a tiempo completo. En la economía informal, trabajan a menudo en condiciones precarias en las zonas tanto urbanas como rurales.<sup>7</sup>

En todas las regiones del mundo, las mujeres jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años son el grupo de mujeres que más se inclina por tener un trabajo remunerado, en lugar de trabajar y cuidar del hogar, o de permanecer en el hogar. El porcentaje de mujeres en esta franja de edad en todo el mundo que prefieren un trabajo remunerado oscila entre el 53 por ciento en Europa Oriental (el porcentaje más alto) y el 20 por ciento en los Estados árabes (el porcentaje más bajo).

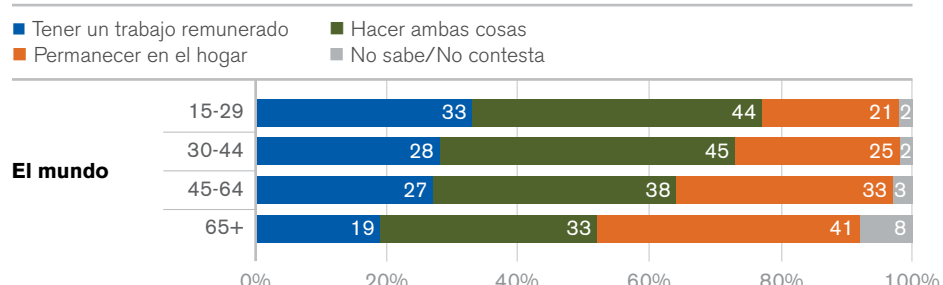
<sup>7</sup> Convenio núm. 156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Organización Internacional del Trabajo. 1981.

<sup>8</sup> Elder, S., y Kring, S.: OIT, 2016. *Young and female – a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies* (Ginebra).

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Gráfico 4. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar o hagan ambas cosas – Mujeres por edad**

¿Preferiría tener un trabajo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

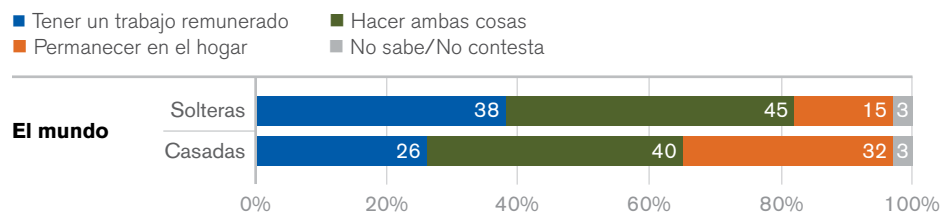
A escala mundial, las mujeres de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años se inclinan más por hacer ambas cosas – es decir, por trabajar y cuidar de su familia – que por tener únicamente un trabajo remunerado (el 44 por ciento en comparación con el 33 por ciento). Esta preferencia es incluso mayor en una serie de regiones. Más de la mitad de las mujeres jóvenes prefieren “ambas cosas” en Europa Septentrional, Meridional y Occidental (el 59 por ciento), en Asia Sudoriental y el Pacífico (el 58 por ciento) y en los Estados árabes (el 52 por ciento). Existen pocas diferencias en las respuestas de los hombres a esta pregunta entre los diferentes grupos de edad.

**Las mujeres solteras son las que menos se inclinan por permanecer en el hogar**

Las mujeres que nunca se han casado expresan una menor preferencia por permanecer en el hogar (el 15 por ciento) que las mujeres casadas (el 32 por ciento) o las mujeres viudas/divorciadas/separadas (el 28 por ciento).<sup>9</sup> Las mujeres solteras también prefieren tener únicamente un trabajo remunerado (el 38 por ciento), en comparación con las mujeres casadas (el 26 por ciento) y las mujeres viudas/divorciadas/separadas (el 27 por ciento).

**Gráfico 5. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar o hagan ambas cosas – Mujeres por estado civil**

¿Preferiría tener un trabajo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Existen pocas diferencias entre las respuestas de los hombres basadas en el estado civil. Los hombres casados suelen inclinarse por que las mujeres de su familia tengan un trabajo remunerado y cuiden asimismo de su familia (el 37 por ciento), pero un porcentaje algo

<sup>9</sup> Datos basados en el estado civil indicado por las mujeres encuestadas.



inferior (el 32 por ciento) desearía que las mujeres permanecieran únicamente en el hogar.

Un dato interesante es que el estado civil parece influir más en la actitud de las mujeres hacia el trabajo que la presencia de niños pequeños en el hogar. (Es importante señalar que estos niños pueden ser, o no, los propios hijos de la persona encuestada. Gallup pregunta a las personas cuántos niños menores de 15 años de edad viven en sus hogares, con independencia de que los niños sean, o no, suyos.)

Las mujeres en todo el mundo tienen esencialmente la misma preferencia por permanecer en el hogar, independientemente de que haya niños menores de 15 años viviendo en sus hogares, o no (el 28 por ciento y el 26 por ciento, respectivamente). En cambio, los hombres se inclinan mucho más por que las mujeres se queden en casa si hay niños viviendo en su hogar (el 33 por ciento) que si no los hay (el 26 por ciento).

### **Las mujeres y los hombres con un nivel de educación más alto prefieren que las mujeres combinen el trabajo con las responsabilidades relativas a la prestación de cuidados**

Si bien el nivel de educación de los hombres y las mujeres en las economías desarrolladas es prácticamente el mismo (y, en algunos casos, como en las Américas, éste es más alto entre las mujeres), las mujeres en las economías emergentes y en desarrollo siguen estando muy a la zaga de los hombres. En los países desarrollados, éstas tienen las mismas probabilidades que los hombres de tener estudios universitarios (y la mayoría tiene al menos estudios secundarios), si bien en las economías emergentes y en desarrollo tienen más probabilidades que los hombres de haber accedido únicamente a la educación primaria o menos.

A escala mundial, las mujeres y los hombres que tienen un nivel de educación más alto suelen preferir que las mujeres tengan un trabajo remunerado y cuiden asimismo del hogar, en lugar de limitarse a tener un trabajo remunerado o a permanecer en el hogar. Aproximadamente la mitad de las mujeres que tienen estudios secundarios (el 47 por ciento) o universitarios (el 51 por ciento) preferirían tener un trabajo remunerado y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar, mientras que tres de cada diez en cada grupo preferirían tener únicamente un empleo remunerado. Un número mucho menor de mujeres que han alcanzado un nivel de educación secundaria o universitaria (el 21 por ciento y el 15 por ciento, respectivamente) se inclinan por que las mujeres permanezcan en el hogar.

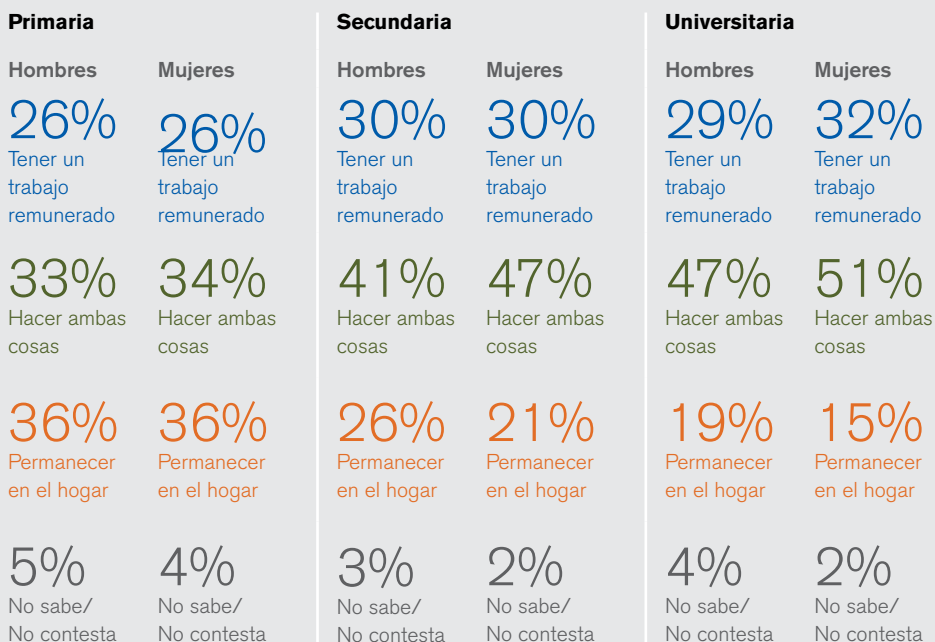
Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Gráfico 6. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar o hagan ambas cosas – Mujeres y hombres por nivel de educación**

Educación primaria: primaria o menos. Secundaria: Algunos secundaria/Algunos superior. Educación universitaria: Licenciatura universitaria de cuatro años o más

[Pregunta a las mujeres encuestadas] ¿Preferiría tener un empleo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?

[Pregunta a los hombres encuestados] ¿Preferiría que las mujeres de su familia tuvieran un trabajo remunerado, permanecieran en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hicieran ambas cosas?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Por otra parte, las mujeres que tienen una educación primaria o menos se inclinan tanto por permanecer en el hogar (el 36 por ciento) como por tener un trabajo remunerado y cuidar al mismo tiempo del hogar (el 34 por ciento); el 26 por ciento preferiría tener únicamente un trabajo remunerado. Esto puede reflejar la falta de sistemas de apoyo efectivos para las mujeres que disponen de menos medios económicos, incluida la facilitación de servicios de asistencia a la infancia y de cuidado de personas mayores.

En Tailandia, por ejemplo, los trabajadores a domicilio que participaron en un estudio informal de supervisión de la economía, aunque trabajaban a destajo y estaban mal remunerados, mencionaron que la capacidad de conciliar el trabajo con el cuidado de los hijos y otras responsabilidades familiares era una gran ventaja de trabajar a domicilio.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Horn, Z.E.; Namsonboon, B., y Tulaphan, P.S., 2013. "Home-based workers in Bangkok, Thailand" (Cambridge, MA, WIEGO). Tal como se cita en OIT: *Las mujeres en el trabajo – Tendencias 2016* (Ginebra).

Las diferencias entre las preferencias expresadas por los hombres que tienen estudios secundarios o universitarios y las indicadas por aquéllos que tienen una educación primaria son menores que las observadas entre las mujeres, pero uno de cada dos sigue estando a favor de que las mujeres tengan un trabajo remunerado y cuiden al mismo tiempo del hogar, en lugar de permanecer en el hogar.

### Recuadro 3

#### Políticas encaminadas a reducir las brechas de género en el mercado de trabajo

El matrimonio y el embarazo precoces, fundamentalmente en los países en desarrollo, y las responsabilidades de prestación de cuidados no remunerados en todo el mundo, son obstáculos continuos para la educación de las mujeres y su incorporación a la fuerza de trabajo. Unas medidas de política que faciliten la transición de la escuela al trabajo y aumenten la igualdad de trato y la empleabilidad, tales como estimular la demanda a través de políticas macroeconómicas y formular políticas específicas del mercado de trabajo, pueden ayudar a afrontar estos obstáculos. Facilitar una protección adecuada de la maternidad y disposiciones relativas a licencias, ofrecer un horario de trabajo flexible y responder a la necesidad de unos mejores servicios de asistencia a la infancia y de cuidado de las personas mayores a través de medidas estatales y de medidas adoptadas por los empleadores tanto para los hombres como para las mujeres también puede contribuir enormemente a incrementar la participación.<sup>11</sup>

#### Las mujeres de las zonas urbanas son las que menos se inclinan por permanecer en el hogar

A nivel mundial, al igual que sus homólogos en las zonas rurales, las mujeres y los hombres que viven en las zonas urbanas suelen preferir que las mujeres tengan un trabajo remunerado y cuiden de su familia. Al mismo tiempo, las mujeres y los hombres en las zonas urbanas – y las mujeres en particular (sólo el 22 por ciento) – se inclinan en menor grado que sus homólogos de las zonas rurales por que las mujeres permanezcan en el hogar. No obstante, existen algunas diferencias interesantes por región.

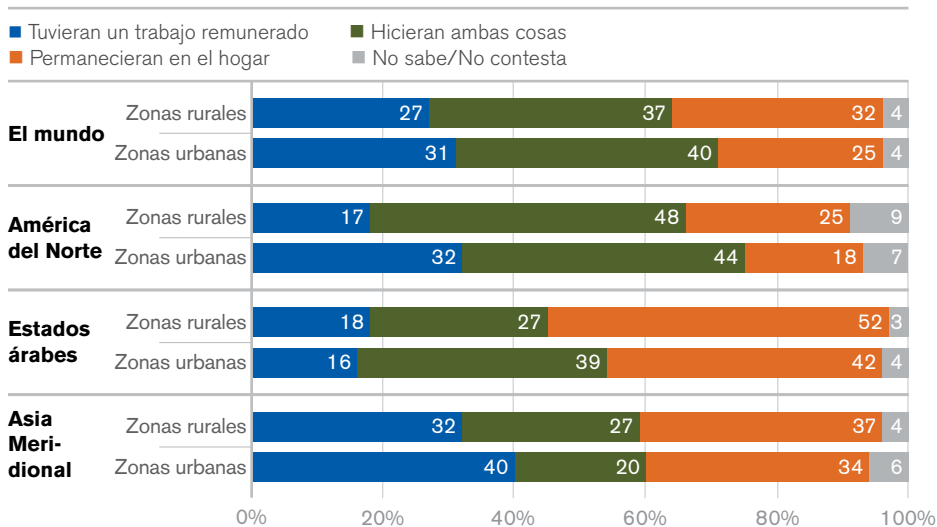
En América del Norte, las actitudes siguen en gran medida el patrón mundial. Sin embargo, en esta subregión, los hombres en las zonas urbanas (el 32 por ciento) suelen expresar una mayor preferencia que las mujeres en las zonas urbanas (el 19 por ciento) por que las mujeres tengan únicamente un trabajo remunerado.

<sup>11</sup> Elder, S., y Kring, S., 2016: *Young and female – a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries*, Work4Youth Publication Series, núm. 32 (Ginebra).

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Gráfico 7. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar o ambas cosas – Hombres**

¿Preferiría que las mujeres de su familia tuvieran un trabajo remunerado, permanecieran en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hicieran ambas cosas?



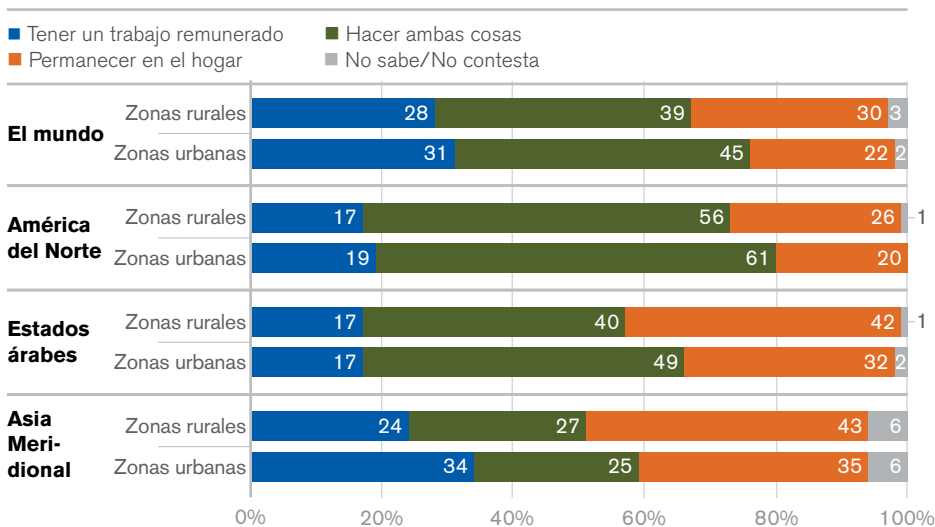
Encuesta Mundial Gallup, 2016

En los Estados árabes, apenas existe una diferencia entre el porcentaje de mujeres y de hombres en las zonas urbanas y rurales que consideran que las mujeres deberían tener únicamente un trabajo remunerado. A lo sumo, uno de cada seis de cualquier grupo apoya esta idea. Sin embargo, los hombres en las zonas rurales se inclinan en mayor grado por que las mujeres permanezcan en el hogar (el 52 por ciento), mientras que las mujeres en las zonas rurales expresan prácticamente la misma preferencia por tener un trabajo remunerado y cuidar asimismo de su familia y de su hogar (el 40 por ciento) que por permanecer en el hogar (el 42 por ciento). En los Estados árabes, las opiniones de los hombres que viven en las zonas urbanas están más divididas: el 42 por ciento estima que las mujeres deberían permanecer en el hogar, y el 39 por ciento señala que deberían tener un trabajo remunerado y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar. Las mujeres en las zonas urbanas también suelen estar más a favor de una situación que les permita trabajar y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar (el 49 por ciento).

En Asia Sudoriental, las mujeres en las zonas rurales se inclinan en mayor grado que sus homólogos masculinos por que las mujeres permanezcan en el hogar (el 43 por ciento frente al 37 por ciento), lo que podría reflejar obstáculos para la movilidad y la falta de infraestructura pública. En las zonas tanto urbanas como rurales, las mujeres suelen estar menos a favor que los hombres de que las mujeres tengan únicamente un trabajo remunerado.

**Gráfico 8. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar, o hagan ambas cosas – Mujeres**

¿Preferiría tener un trabajo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

**Las mujeres presentes en la fuerza de trabajo preferirían conciliar la vida laboral y familiar**

Las mujeres que trabajan a tiempo completo para un empleador prefieren situaciones que les permitan conciliar las obligaciones laborales y las familiares/del hogar. Casi la mitad de las mujeres en todo el mundo que trabajan a tiempo completo para un empleador afirman que preferirían tener un trabajo remunerado y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar (el 47 por ciento). Un porcentaje algo inferior (el 38 por ciento) desearía tener únicamente un trabajo remunerado. Pocas de estas mujeres – apenas el 13 por ciento – se inclinan por permanecer en el hogar.

#### Recuadro 4

### Escala del empleo establecida por Gallup

Salvo que se indique lo contrario, el análisis de los datos por situación en el empleo y de las preguntas de la OIT o de otras formuladas por Gallup se ha llevado a cabo utilizando la escala del empleo de Gallup. Gallup clasifica a los encuestados en una de seis categorías de empleo basadas en una combinación de respuestas del encuestado a una serie de preguntas que miden escalas fundamentales del empleo, tal como indican las normas de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. A los encuestados de todo el mundo se les formula una serie idéntica de preguntas.

- Trabajan a tiempo completo para un empleador: Se considera que los encuestados trabajan a tiempo completo para un empleador si trabajan para éste al menos 30 horas por semana.
- Trabajan a tiempo completo para sí mismos: Se considera que los encuestados trabajan a tiempo completo para sí mismos si son trabajadores por cuenta propia y si trabajan al menos 30 horas por semana.
- Trabajan tiempo parcial; no desean trabajar a tiempo completo: Los encuestados que trabajan para un empleador o para sí mismos y que no trabajan más de 30 horas por semana en ninguna de estas modalidades se clasifican como trabajadores a tiempo parcial. Además, al ser encuestados, indicaron que no quieren trabajar más de 30 horas por semana.
- Trabajan a tiempo parcial; desean trabajar a tiempo completo: Los encuestados que trabajan para un empleador o para sí mismos y que no trabajan más de 30 horas por semana se clasifican como trabajadores a tiempo parcial. Además, al ser encuestados, expresaron su voluntad de trabajar más de 30 horas por semana.
- Desempleados: Un encuestado está desempleado si señala que no ha trabajado en los siete últimos días, ni para un empleador ni para sí mismo. El encuestado también debe indicar que ha estado buscando activamente un empleo en las cuatro últimas semanas Y que estaba disponible para empezar a trabajar en las cuatro últimas semanas.
- Fuera de la fuerza de trabajo: Los encuestados que están fuera de la fuerza de trabajo son aquellos que no han trabajado en los siete últimos días, ni para un empleador ni para sí mismos, y que no están buscando trabajo NI están disponibles para empezar a trabajar. Los encuestados pueden ser estudiantes a tiempo completo, jubilados, discapacitados o personas que se ocupan de las tareas del hogar; sin embargo, algunos encuestados no se encontrarán en ninguna de estas situaciones.

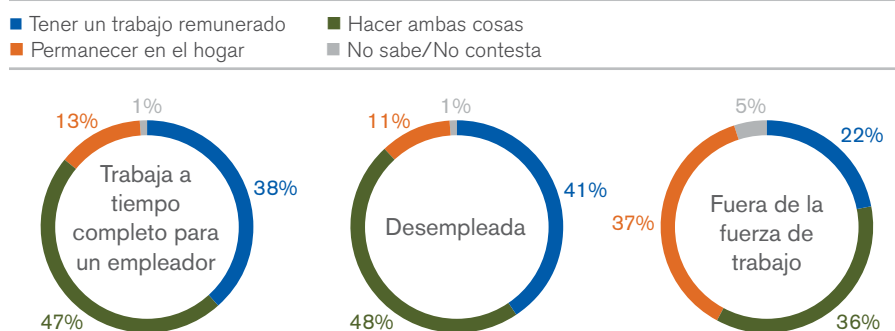
Las comparaciones a gran escala de las mediciones a nivel de país realizadas por Gallup de la tasa de empleo en relación con la población y de la tasa de desempleo, por una parte, con las mediciones equivalentes de la OIT, por otra, muestran altas correlaciones, aunque imperfectas. Suelen rondar los cinco puntos, lo que se aproxima al margen de error observado casi todos los años en la mayoría de las encuestas a nivel de país realizadas por Gallup.



No es sorprendente que las mujeres desempleadas sean las que más prefieran tener únicamente un empleo remunerado (el 41 por ciento); sin embargo, casi el mismo porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo completo para un empleador (el 38 por ciento) afirman lo mismo. Aproximadamente una tercera parte de las mujeres que trabajan a tiempo parcial, pero que desearían trabajar a tiempo completo (el 33 por ciento), preferirían limitarse a tener un trabajo remunerado, al igual que tres de cada diez de quienes trabajan a tiempo parcial, pero no quieren trabajar a tiempo completo (el 29 por ciento). Sin embargo, las mujeres en todos los grupos se inclinan mayormente por tener un trabajo remunerado y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar.

**Gráfico 9. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar, o hagan ambas cosas – Mujeres por situación en el empleo**

¿Preferiría tener un trabajo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

### La mayoría de las mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo querrían estar trabajando

La mayoría de las mujeres (el 58 por ciento) que están fuera de la fuerza de trabajo querrían tener un trabajo remunerado (el 22 por ciento) o trabajar y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar (el 36 por ciento). Más de un tercio (el 37 por ciento) de las mujeres de este grupo afirman que prefieren permanecer en el hogar. Sin embargo, dado que la mitad de las mujeres en todo el mundo no están presentes en la fuerza de trabajo, es revelador que sean tan numerosas las que querrían incorporarse a la fuerza de trabajo, si pudieran.

En todas las regiones del mundo salvo en Asia Meridional, la mayoría de las mujeres que no participan en la fuerza de trabajo querrían tener un trabajo remunerado, o tener un empleo remunerado y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar. Éste no sólo es el caso de las mujeres que viven en países con un nivel más bajo de desarrollo; más de siete de cada diez mujeres en Europa Septentrional, Meridional y Occidental (el 75 por ciento) que están fuera de la fuerza de trabajo querrían tener un trabajo remunerado o hacer ambas cosas.

### Las mujeres más jóvenes que están fuera de la fuerza de trabajo prefieren trabajar y conciliar la vida laboral y familiar

Por lo general, entre las mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo, cuanto más jóvenes son más se inclinan por tener un trabajo remunerado, o por trabajar y cuidar al mismo tiempo de su familia. Las mujeres jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años que no participan en la fuerza de trabajo son las que más prefieren tener únicamente un trabajo remunerado o hacer ambas cosas (el 67 por ciento). Sin embargo, entre las mujeres de todos

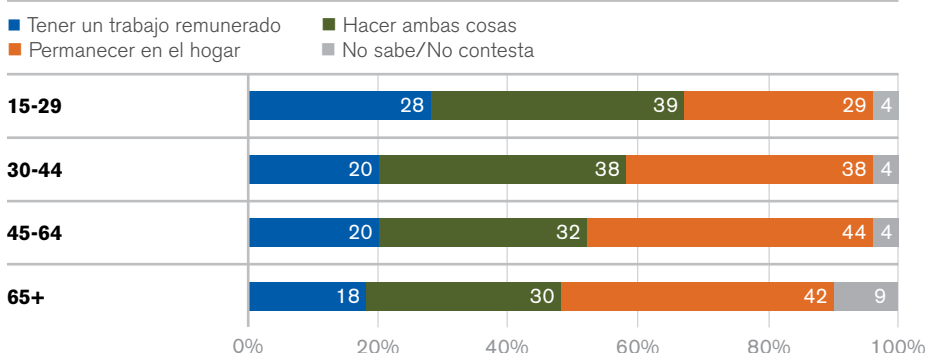
Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

los grupos de edad, este deseo no cae por debajo del nivel de la mayoría hasta después de los 65 años de edad – la edad de jubilación en casi todos los países –, pero incluso entonces, el 48 por ciento de las mujeres de este grupo desean tener únicamente un trabajo remunerado, o trabajar y cuidar asimismo de su familia.

En América Latina y el Caribe y en los Estados árabes, el deseo entre las mujeres que no están presentes en la fuerza de trabajo de tener únicamente un trabajo remunerado, o de trabajar y cuidar asimismo de su familia, experimenta una fuerte disminución a partir de los 29 años de edad, y sigue cayendo en cada grupo de edad posteriormente. En los Estados árabes, por ejemplo, donde sólo el 29 por ciento de las mujeres participa en la fuerza de trabajo, el 64 por ciento del grupo más joven de mujeres (de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años) querría tener únicamente un trabajo remunerado, o trabajar y cuidar asimismo de su familia. Sin embargo, este deseo cae por debajo del nivel de la mayoría a partir de los 29 años de edad, y sigue disminuyendo posteriormente.

**Gráfico 10. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar o hagan ambas cosas – Mujeres no presentes en la fuerza de trabajo, por edad**

¿Preferiría tener un trabajo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

**El empleo está vinculado con las evaluaciones de la vida realizadas por las mujeres y los hombres**

La Declaración de Filadelfia de 1944 indica los fines y objetivos de la OIT, y pone de relieve la función de la OIT al ayudar a asegurar el bienestar de todas las personas.

Gallup lleva a cabo estudios sobre las evaluaciones que las personas realizan de sus propias vidas, y clasifica a las personas según estén “prosperando”, “luchando” o “sufriendo”, en función de cómo éstas califican su vida actual y futura en una escala de niveles que oscilan entre el 0 y el 10, basada en la Escala de Autoevaluación de Cantril.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Véase el apéndice I para consultar las preguntas completas y la puntuación.

Gallup considera que las personas están prosperando – el mejor estado posible – si ellas mismas estiman que su vida actual se sitúa en el nivel 7 o más, y que su vida dentro de cinco años se encontrará en el nivel 8 o más. Las personas que están prosperando tienen menos enfermedades, menos días de ausencia por enfermedad, unos ingresos más altos, un mayor nivel de estudios y unos mejores entornos de trabajo. Se entiende que las personas están sufriendo – el peor estado posible – si éstas sitúan su vida actual y futura en el nivel 4 o menos. Es más probable que no puedan satisfacer sus necesidades básicas, como la comida y el alojamiento, y que tengan dolor físico y un gran nivel de estrés, preocupación, tristeza e ira.

A escala mundial, menos de una de cada cuatro mujeres (el 24 por ciento) o de uno de cada cuatro hombres (el 22 por ciento) evalúan su vida de una manera suficientemente positiva como para entrar en la categoría “prosperando”. Aunque las mujeres suelen estar prosperando con más frecuencia que los hombres, sea cual fuere su situación en el empleo, las perspectivas de las mujeres y de los hombres en lo que respecta a su vida están estrechamente relacionadas con su situación en el empleo. Las mujeres y los hombres que están empleados al nivel deseado – ya sea trabajando a tiempo completo para un empleador, o trabajando a tiempo parcial y sin querer trabajar a tiempo completo – evalúan con frecuencia su vida de una manera más positiva que quienes no tienen un empleo o quienes no están presentes en absoluto en la fuerza de trabajo. En la subregión nórdica, que registra el porcentaje más alto a escala mundial de personas que están prosperando – el 65 por ciento de los hombres y el 66 por ciento de las mujeres –, aquéllos que trabajan a tiempo completo para un empleador muestran unas evaluaciones incluso mejores de su vida, ya que el 75 por ciento, para ambos sexos, se sitúa en “prosperando”.

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Cuadro 2. Evaluación de la vida en función de la situación en el empleo**

		Total mundial		Trabaja a tiempo completo para un empleador		Desempleados		Fuera de la fuerza de trabajo	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>El mundo</b>	Prospe-rando	22%	24%	25%	29%	14%	19%	21%	22%
	Luchando	64%	61%	62%	60%	70%	68%	64%	61%
	Sufriendo	14%	15%	13%	11%	16%	13%	15%	17%
<b>África</b>	Prospe-rando	13%	16%	14%	17%	12%	14%	14%	16%
	Luchando	74%	71%	75%	72%	77%	70%	70%	71%
	Sufriendo	13%	13%	11%	10%	12%	15%	15%	13%
<b>Las Amé-ricas</b>	Prospe-rando	44%	48%	50%	58%	23%	27%	42%	45%
	Luchando	50%	46%	47%	39%	70%	65%	48%	48%
	Sufriendo	6%	6%	3%	3%	7%	8%	9%	7%
<b>Estados árabes</b>	Prospe-rando	24%	26%	33%	40%	11%	26%	24%	25%
	Luchando	58%	55%	57%	55%	58%	46%	58%	56%
	Sufriendo	17%	18%	10%	5%	31%	28%	17%	19%
<b>Asia y el Pacífico</b>	Prospe-rando	15%	17%	16%	17%	9%	16%	15%	17%
	Luchando	68%	65%	67%	68%	73%	73%	68%	64%
	Sufriendo	17%	18%	17%	15%	18%	11%	16%	20%
<b>Europa y Asia Central</b>	Prospe-rando	34%	32%	38%	38%	23%	22%	30%	28%
	Luchando	55%	55%	55%	54%	55%	62%	56%	56%
	Sufriendo	11%	13%	7%	9%	22%	16%	14%	16%

Gallup clasifica a las personas según estén "prosperando", "luchando" o "sufriendo", en función de cómo éstas califican su vida actual y futura en una escala de niveles que oscilan entre el 0 y el 10, basada en la Escala de Autoevaluación de Cantril.

Encuesta Mundial Gallup, 2016

Por el contrario, los hombres y las mujeres que están desempleados son los que menos probabilidades tienen de estar prosperando. De hecho, el desempleo redundará más en detrimento de las evaluaciones de la vida que estar fuera de la fuerza de trabajo. El porcentaje de mujeres desempleadas y de hombres desempleados que están prosperando es incluso

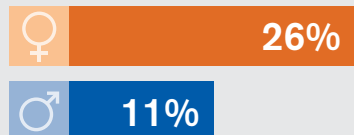
menor (el 19 por ciento y el 14 por ciento, respectivamente) que el porcentaje de hombres y mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo y que están prosperando (el 21 y el 22 por ciento, respectivamente).

Estudios mundiales sobre el bienestar realizados anteriormente por Gallup y Healthways<sup>13</sup> muestran que incluso en las economías más adelantadas, como los Estados Miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el desempleo tiene importante repercusiones en múltiples ámbitos de la vida de las personas. En los Estados Miembros de la OCDE, que suelen gozar de altos niveles de bienestar, quienes están desempleados registran los niveles más bajos de bienestar financiero, comunitario y con sus propósitos.

### **En los Estados árabes, el desempleo afecta más a las evaluaciones de la vida realizadas por los hombres que a las efectuadas por las mujeres**

En cada región del mundo y en cada nivel de desarrollo, existen una relación entre el empleo y las evaluaciones de la vida realizadas por los hombres y por las mujeres, pero los efectos no son siempre los mismos. En los Estados árabes, por ejemplo, tanto las mujeres como los hombres tienden a prosperar más si trabajan a tiempo completo para un empleador. Sin embargo, los efectos positivos son aún más pronunciados entre las mujeres (el 40 por ciento) que entre los hombres (el 33 por ciento). El desempleo afecta en menor grado a las evaluaciones positivas de la vida realizadas por las mujeres en esta región que a las efectuadas por los hombres. En los Estados árabes, el porcentaje de mujeres desempleadas que está prosperando duplica con creces el registrado entre sus homólogos masculinos (el 26 por ciento y el 11 por ciento, respectivamente). Esto puede reflejar la mayor carga que pesa sobre los hombres en una cultura en la que se les percibe tradicionalmente como el sostén de la familia. Un porcentaje similar de hombres desempleados (el 31 por ciento) que de mujeres desempleadas (el 28 por ciento) en los Estados árabes evalúan su vida a un nivel suficientemente bajo como para considerarse que están sufriendo.

En los Estados árabes, el porcentaje de mujeres desempleadas que está prosperando duplica con creces el de sus homólogos masculinos.



<sup>13</sup> Healthways. (2014). *State of global well-being: Results of the Gallup-Healthways Global Well-Being Index*.

## Estudio de caso

# El ferviente deseo de las mujeres en Europa Oriental, Asia Central y Occidental, y África Septentrional, de tener un trabajo remunerado

Las mujeres en Europa Oriental, Asia Central y Occidental, y África Septentrional destacan por ser las que más desearían tener un trabajo remunerado. Sin embargo, en muchas de las regiones resulta difícil que las preferencias correspondan con la realidad.

Las mujeres en Europa Oriental son las que más querrían tener un trabajo remunerado, en comparación con las del resto del mundo. Casi la mitad de las mujeres en esta región (el 46 por ciento) indican su preferencia por tener un trabajo remunerado, frente a una de cada cuatro que se inclina por permanecer en el hogar (el 26 por ciento), o por trabajar y cuidar al mismo tiempo de su familia (el 24 por ciento). La alta tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo (el 54 por ciento), el elevado porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo completo para un empleador (el 71 por ciento) y la baja tasa de desempleo entre las mujeres (el 5 por ciento) en esta región indican que las preferencias de muchas mujeres corresponden con su situación laboral. Este patrón parece derivarse de la historia de la mayoría de los antiguos países socialistas de la región y del gran énfasis que se ha puesto durante años en la educación de las mujeres y en su participación en la fuerza de trabajo.

Después de Europa Oriental, las mujeres en Asia Central y Occidental – región en la que muchos países también tienen un legado socialista – ocupan el segundo lugar en lo que respecta a su preferencia por tener un trabajo remunerado (el 39 por ciento). No obstante, en esta región, el porcentaje de mujeres que participa en la fuerza de trabajo (el 41 por ciento) es muy inferior al registrado entre los hombres (el 65 por ciento), y las tasas de desempleo entre las mujeres son relativamente altas (el 12 por ciento de las mujeres frente al 9 por ciento de los hombres).

Sin embargo, la mayor diferencia entre las aspiraciones de las mujeres y la realidad se observa en África Septentrional. Más de una de cada tres mujeres en esta región (el 36 por ciento) preferiría tener un trabajo remunerado. En cambio, son las que menos participan en la fuerza de trabajo (el 25 por ciento) en relación con sus homólogas en el resto del mundo; sólo el 33 por ciento trabaja a tiempo completo para un empleador y el 31 por ciento están desempleadas. Estos resultados pueden reflejar presiones culturales, así como una falta de empleos y unos salarios bajos en la región; sólo el 24 por ciento de los hombres preferirían que las mujeres de su familia tuvieran únicamente un trabajo remunerado, y el 51 por ciento – el porcentaje más alto en todo el mundo – querría que permanecieran en el hogar. Estas conclusiones tienen repercusiones en materia de política para los gobiernos y para las organizaciones de empleadores y de trabajadores que están deseando aprovechar toda la

base de talento en sus países. La formación y la creación de capacidad para las mujeres, y la sensibilización de los hombres acerca de los beneficios de aumentar los ingresos del hogar, son medidas que deben considerarse.

Las preferencias de las mujeres en África Septentrional son muy similares a las expresadas por las mujeres en todo el mundo – las más jóvenes de la región suelen inclinarse por tener únicamente un trabajo remunerado o por conciliar la vida laboral y familiar, y las que tienen un nivel de educación más alto preferirían trabajar en lugar de permanecer en el hogar. Sin embargo, una vez más, los hombres en esta región no están en sintonía con las mujeres: los hombres menores de 45 años – particularmente en Egipto, Libia y Marruecos – expresan una mayor preferencia que los hombres de más edad por que las mujeres permanezcan en el hogar. Asimismo, los hombres que tienen un mayor nivel de estudios se inclinan por que las mujeres tengan un trabajo remunerado.

En Egipto, por ejemplo, la mayoría de los hombres de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años (el 58 por ciento) y entre los 30 y los 44 años (el 62 por ciento) prefieren que las mujeres permanezcan en el hogar, mientras que menos de la mitad (el 47 por ciento) de los hombres de 45 años o más piensan de este modo. Esto contrasta enormemente con las aspiraciones de las egipcias jóvenes: el 25 por ciento de las que tienen entre 15 y 29 años de edad preferirían permanecer únicamente en el hogar, al igual que el 27 por ciento de aquéllas que tienen entre 30 y 44 años. Las egipcias que tienen 45 años o más se inclinan en mayor grado que sus homólogas más jóvenes por permanecer en el hogar (el 41 por ciento).

En África Septentrional, una de cada tres mujeres que no están presentes en la fuerza de trabajo preferiría tener un trabajo remunerado (el 34 por ciento), y el 27 por ciento afirma que desearía trabajar y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar. La gran mayoría de las mujeres que no participan actualmente en la fuerza de trabajo de la región quisiera incorporarse a la misma, pero en esta región los hombres parecen opinar de otro modo.

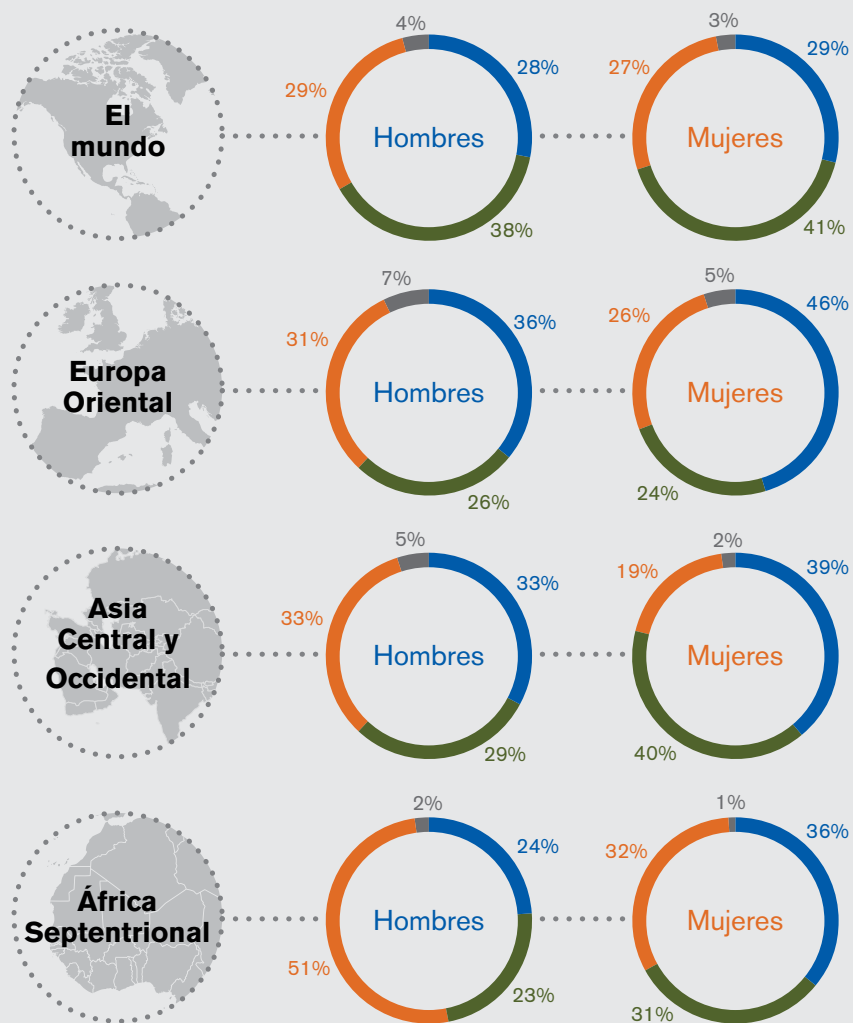
Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Gráfico 11. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar, o hagan ambas cosas**

[Pregunta a las mujeres encuestadas] ¿Preferiría tener un trabajo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?

[Pregunta a los hombres encuestados] ¿Preferiría que las mujeres de su familia tuvieran un trabajo remunerado, permanecieran en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hicieran ambas cosas?

- Tener un trabajo remunerado
- Permanecer en el hogar
- Hacer ambas cosas
- No sabe/No contesta



Encuesta Mundial Gallup, 2016



## Capítulo 2:

# Opiniones sobre la aceptabilidad de que las mujeres tengan un trabajo remunerado

### Conclusión principal

La mayoría de los hombres y de las mujeres considera aceptable que las mujeres de su familia tengan un trabajo remunerado fuera de su hogar, si lo desean. No obstante, las mujeres se inclinan más por esta opción que los hombres.

Las normas sociales y culturales y los niveles de desarrollo económico desempeñan una función primordial a la hora de forjar las preferencias laborales de las mujeres y de los hombres en las diferentes regiones del mundo. Sin embargo, dado que suele ser la familia la que impone las normas y refuerza las expectativas culturales y sociales, la influencia familiar al forjar estas preferencias no debería subestimarse como un factor esencial. Para muchas mujeres, puede suponer una puerta abierta o cerrada al mundo del trabajo.

Por lo tanto, formular una pregunta que abordara los estereotipos y la discriminación en lo que respecta al acceso de las mujeres al trabajo remunerado era un asunto delicado. Gallup preguntó tanto a los hombres como a las mujeres sobre la aceptabilidad de que las mujeres tuvieran un trabajo remunerado fuera del hogar.

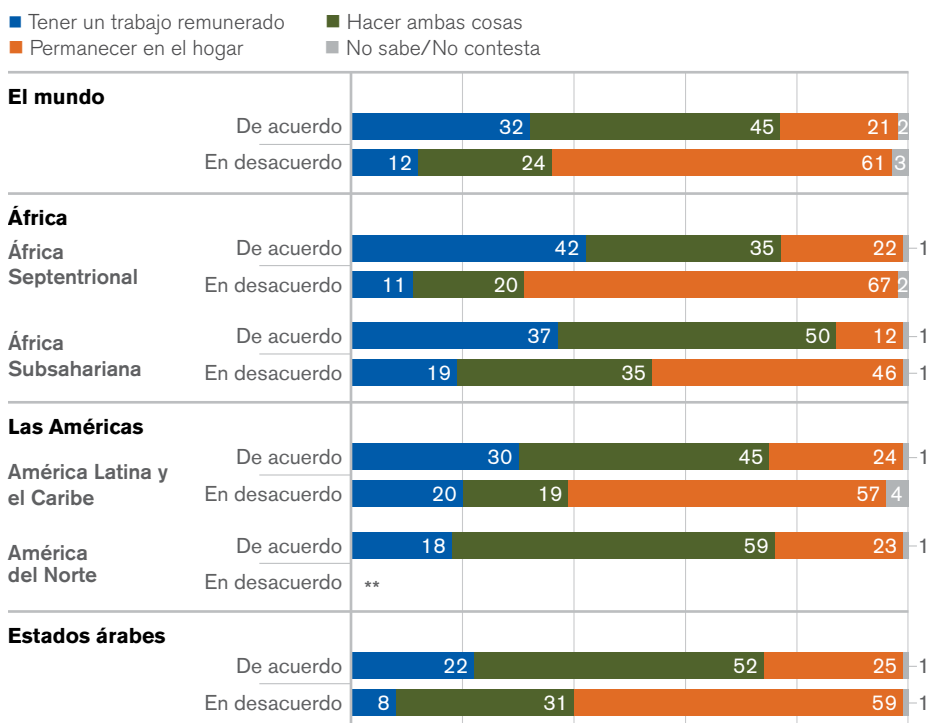
*Ahora quisiera preguntarle qué es ACEPTABLE en su familia. ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente declaración? Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, SI LO DESEA.*

A escala mundial, el 32 por ciento de las mujeres que viven en hogares en los que es aceptable que las mujeres tengan un trabajo remunerado fuera del hogar se decantan por tener únicamente un trabajo remunerado; el 35 por ciento se inclina por tener un trabajo remunerado y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar, y sólo el 21 por ciento prefiere permanecer en el hogar. Las opiniones de las mujeres y de los hombres que viven en hogares en los que es aceptable que las mujeres trabajen fuera del hogar son similares.

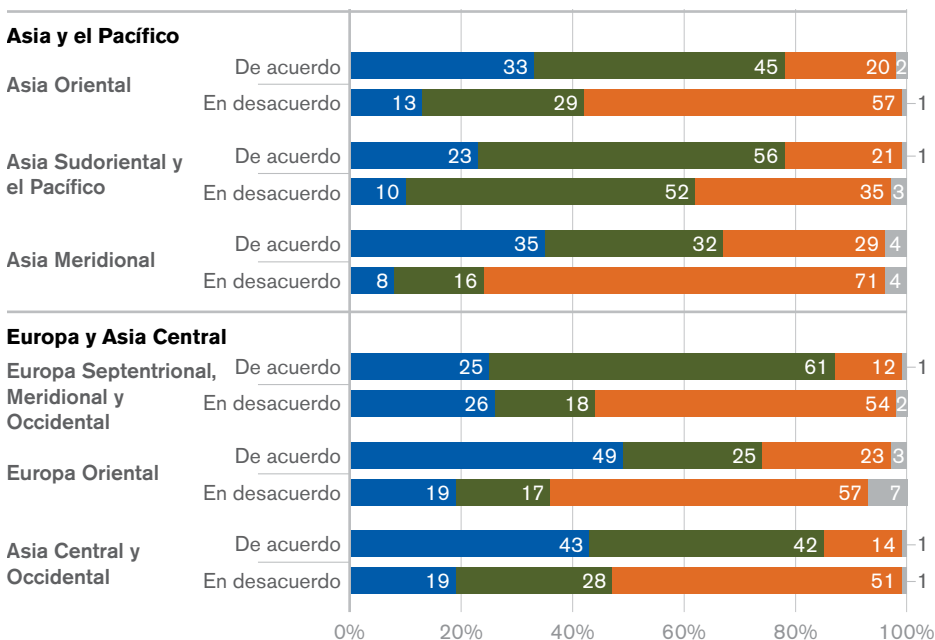
**Gráfico 12. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar, o hagan ambas cosas, en función de la aceptabilidad de que las mujeres tengan un trabajo remunerado – Mujeres**

¿Preferiría tener un trabajo remunerado, permanecer en el hogar cuidando de su familia y ocupándose de las tareas del hogar, o hacer ambas cosas?

¿Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente declaración?: Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea.



**Gráfico 12. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar, o hagan ambas cosas, en función de la aceptabilidad de que las mujeres tengan un trabajo remunerado – Mujeres *Continuación***



\*\*El tamaño de la muestra es demasiado pequeño para proporcionar datos n<300

Encuesta Mundial Gallup, 2016

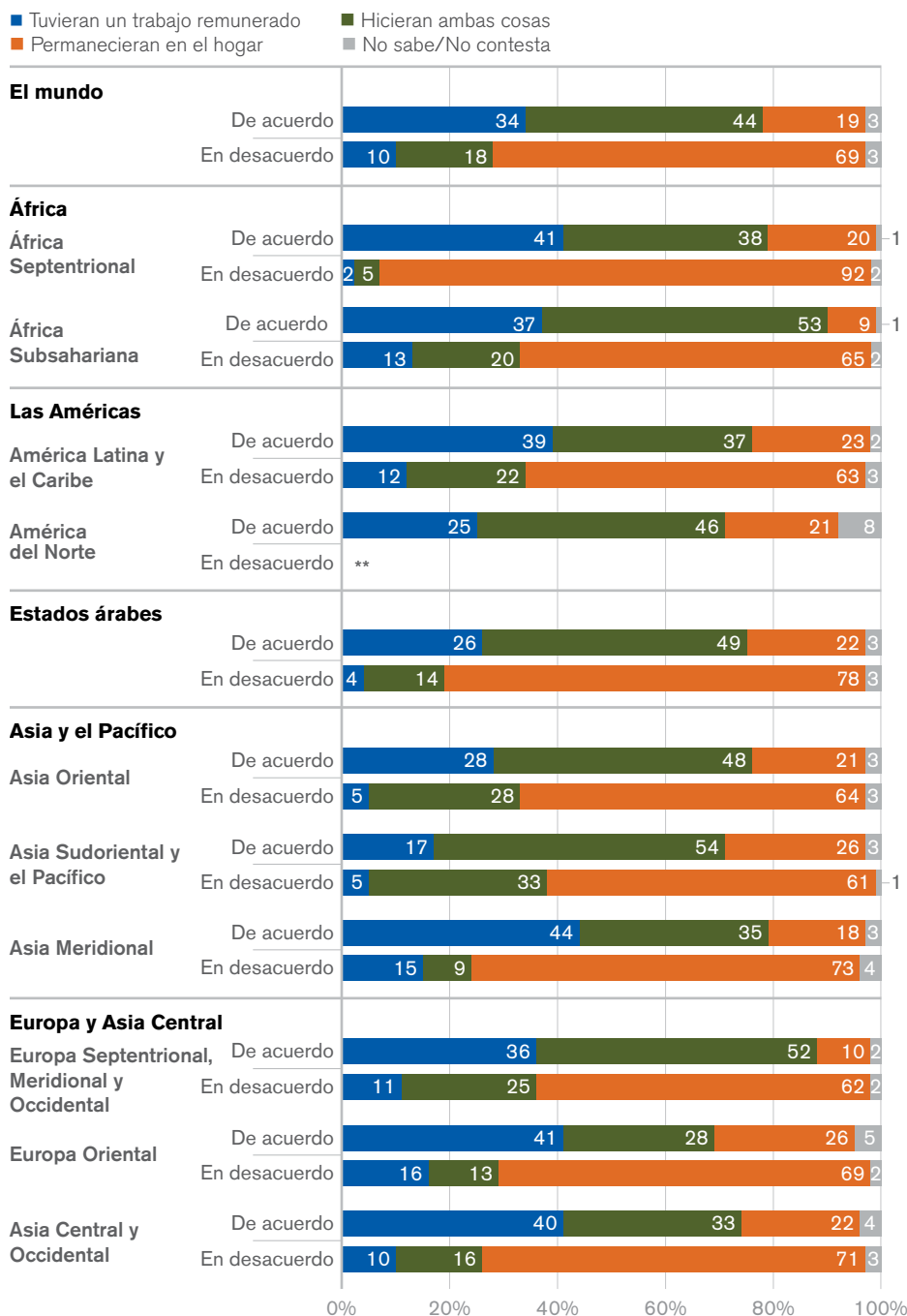
A escala mundial, el 61 por ciento de las mujeres que viven en hogares en los que no es aceptable que las mujeres trabajen fuera de casa indican que prefieren permanecer en el hogar. Más de un tercio (el 36 por ciento) desea tener únicamente un trabajo remunerado, o trabajar y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar. Los hombres pertenecientes a familias en las que no es aceptable que las mujeres tengan un trabajo fuera del hogar también son más estrictos – el 69 por ciento de ellos prefieren que las mujeres permanezcan en el hogar. No obstante, en las familias que no consideran aceptable que las mujeres encuentren un trabajo fuera del hogar, más de una de cada tres mujeres y casi tres de cada diez hombres afirman que las mujeres deberían tener únicamente un trabajo remunerado, o trabajar y cuidar asimismo de su familia.

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Gráfico 13. Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar, o hagan ambas cosas, en función de la aceptabilidad de que las mujeres tengan un trabajo remunerado – Hombres**

¿Preferiría que las mujeres de su familia tuvieran un trabajo remunerado, permanecieran en el hogar cuidando de sus hijos y ocupándose de las tareas del hogar, o hicieran ambas cosas?

¿Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente declaración?: Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea.



\*\*El tamaño de la muestra es demasiado pequeño para proporcionar datos n<300

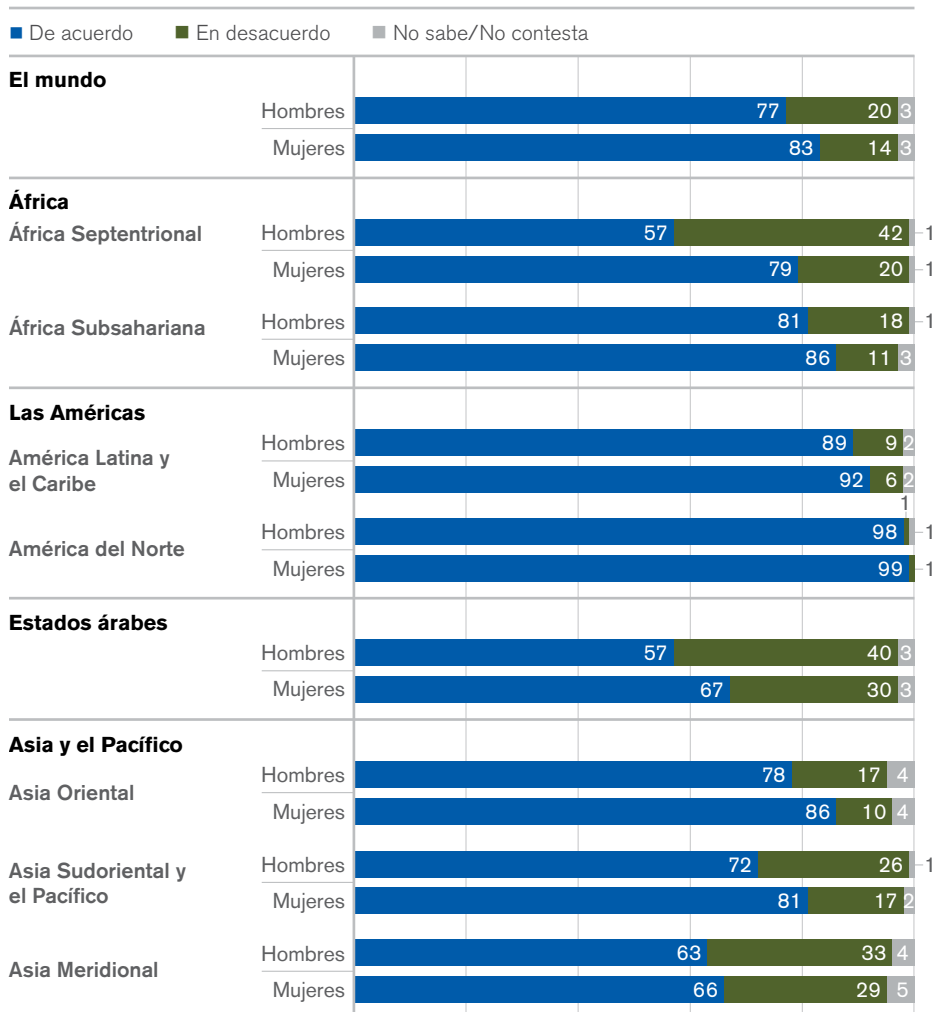
Encuesta Mundial Gallup, 2016

## Las mujeres se inclinan más que los hombres a considerar “aceptable” el trabajo fuera del hogar

A escala mundial, la mayoría de los hombres y de las mujeres consideran aceptable que las mujeres de su familia tengan un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desean. Sin embargo, las mujeres (el 83 por ciento) suelen estar más de acuerdo que los hombres (el 77 por ciento) con esta declaración. Tanto los hombres como las mujeres en las economías desarrolladas, de una manera casi universal, piensan que es aceptable que las mujeres de su familia trabajen fuera del hogar. Lo mismo sucede en los países emergentes y en desarrollo – aunque en menor grado –, si bien existen mayores diferencias entre las respuestas de los hombres y las de las mujeres a esta pregunta.

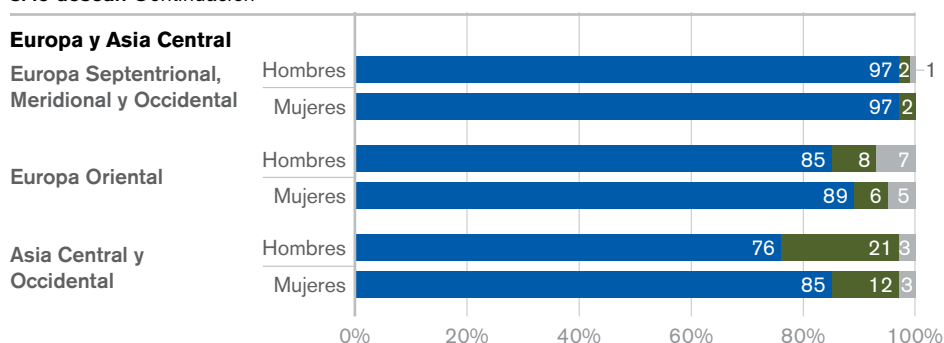
**Gráfico 14. Aceptable que las mujeres de la familia tengan un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desean.**

¿Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente declaración?: Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea.



Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Gráfico 14. Aceptable que las mujeres de la familia tengan un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desean** *Continuación*



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Esta brecha de género está presente en todas las regiones, salvo en América del Norte; Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y América Latina y el Caribe, donde el porcentaje total de hombres y mujeres que están “de acuerdo” alcanza al menos el 90 por ciento.

#### Recuadro 5

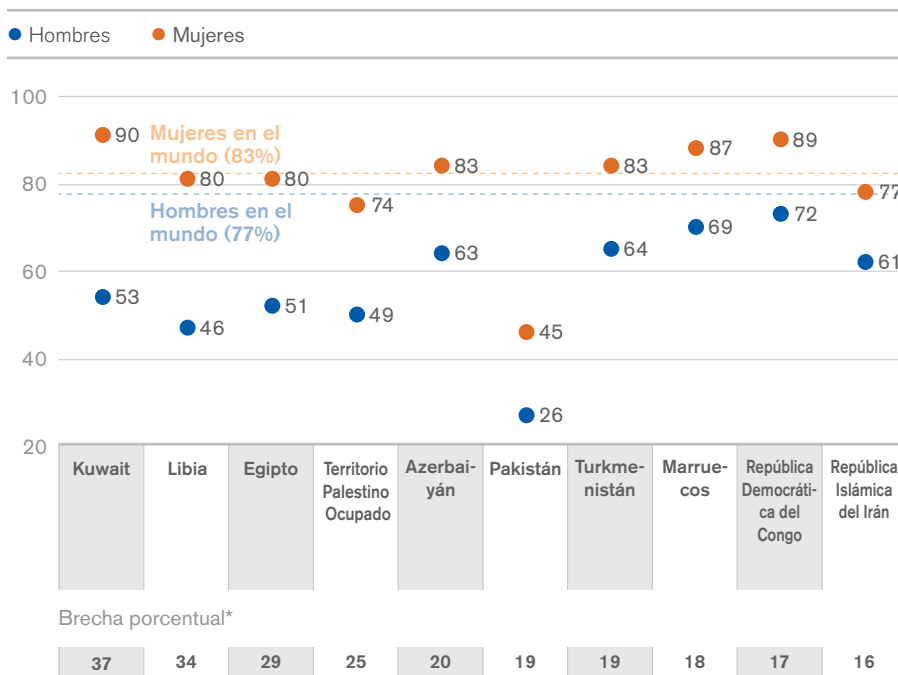
### América Latina: una región en transición

Los hombres y las mujeres en América Latina y el Caribe – al igual que sus homólogos en América del Norte y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental – están casi universalmente de acuerdo en que es aceptable que las mujeres de sus familias trabajen. Sin embargo, la región debe aprovechar al máximo el deseo que tienen sus mujeres jóvenes de trabajar. En América Latina y el Caribe, la preferencia de las mujeres jóvenes que no están presentes en la fuerza de trabajo por tener un trabajo remunerado cae de manera acuciada a partir de los 29 años de edad.

La gran mayoría de los adultos en los Estados árabes (el 62 por ciento) y en Asia Meridional (el 64 por ciento) – que representan conjuntamente el 25 por ciento de toda la población adulta mundial – están de acuerdo en que las mujeres de su familia trabajen fuera del hogar. Sin embargo, siguen siendo las regiones del mundo que menos apoyan esta opción. El porcentaje registrado en África Septentrional que piensa de este modo (el 68 por ciento) es similar al porcentaje arrojado en los Estados árabes o en Asia Meridional, pero las actitudes de los hombres y de las mujeres difieren considerablemente, al igual que sus preferencias por el trabajo; así pues, el 79 por ciento de las mujeres en África Septentrional creen que trabajar fuera de casa es aceptable, frente al 57 por ciento de los hombres. Asimismo, si bien las opiniones de las mujeres no cambian con su edad, los hombres más jóvenes de la región se inclinan en menor grado que los hombres de más edad a considerar aceptable que las mujeres de su familia trabajen fuera del hogar.

En lo que respecta a las preferencias laborales de las personas, las brechas de género en las percepciones sobre la aceptabilidad de que las mujeres trabajen fuera del hogar son notorias en algunos países y territorios. Las brechas observadas en Kuwait, Libia, Egipto, el Territorio Palestino Ocupado y Azerbaiyán oscilan entre 20 y 37 puntos.

**Gráfico 15. Países y territorios con la mayor brecha de género en cuanto a la aceptabilidad de que las mujeres trabajen fuera del hogar**  
 Porcentaje que lo considera aceptable



\*Aproximadamente 1 000 encuestas en cada país/territorio

En general, cuando más alto sea el nivel de educación de las mujeres y de los hombres, más probable es que consideren aceptable que las mujeres trabajen fuera del hogar. En los Estados árabes, donde la brecha de género suele ser considerable, los hombres y las mujeres que tienen una educación universitaria (el 78 por ciento y el 91 por ciento, respectivamente) suelen estar más de acuerdo que quienes tienen una educación primaria (el 43 por ciento y el 51 por ciento, respectivamente) en que es aceptable que las mujeres de su familia tengan un trabajo fuera del hogar.

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

### Las familias con niños aceptan en menor grado que las mujeres trabajen fuera del hogar

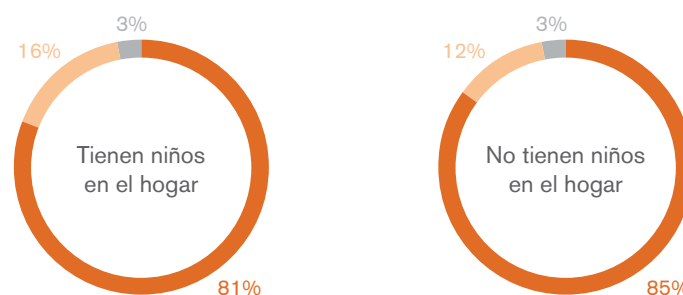
A escala mundial, los hombres y las mujeres que viven en hogares sin niños están de acuerdo en la misma proporción en que es aceptable que las mujeres de su familia trabajen fuera del hogar (el 81 por ciento frente al 85 por ciento, respectivamente). Sin embargo, en los hogares con niños,<sup>14</sup> el porcentaje de quienes consideran aceptable que las mujeres trabajen fuera del hogar cae al 73 por ciento entre los hombres y al 81 por ciento entre las mujeres. Concretamente, las actitudes de los hombres cambian más que las de las mujeres. El estado civil apenas representa una pequeña diferencia en las respuestas de los hombres y de las mujeres.

**Gráfico 16. Aceptable que las mujeres tengan un trabajo remunerado**

Mujeres

¿Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente declaración?: Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea.

■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ No sabe/No contesta



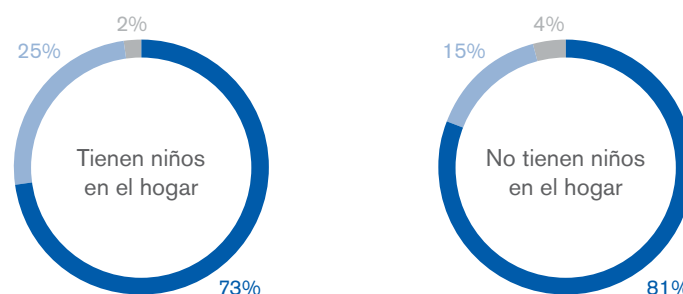
Encuesta Mundial Gallup, 2016

**Gráfico 17. Aceptable que las mujeres tengan un trabajo remunerado**

Hombres

¿Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente declaración?: Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea.

■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ No sabe/No contesta



Encuesta Mundial Gallup, 2016

<sup>14</sup> Nota: La pregunta de Gallup no tiene en cuenta si estos niños son hijos de la persona encuestada.



## Capítulo 3:

Los principales  
retos a los que  
se enfrentan  
las mujeres que  
tienen un trabajo  
remunerado:  
declaraciones de  
las mujeres y de los  
hombres

### Conclusión principal

A escala mundial, tanto los hombres como las mujeres mencionan que la conciliación de la vida laboral y familiar es el principal desafío al que se enfrentan las mujeres que trabajan.

Los entrevistadores de Gallup pidieron a los hombres y las mujeres que indicaran, con sus propias palabras, el principal reto al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado en sus países y territorios:

*Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente. ¿Cuál cree que es el PRINCIPAL desafío al que se enfrentan estas mujeres?*

Aunque las respuestas fueron espontáneas, los entrevistadores clasificaron las respuestas en una de diez categorías, creadas sobre la base de las respuestas relativas a los temas más comunes que surgieron durante las entrevistas cognitivas y las encuestas de prueba. Las diez categorías en las que se agruparon las respuestas fueron las siguientes:

- la conciliación de la vida laboral y familiar o el hogar/la falta de tiempo para estar con la familia;
- la falta de servicios asequibles de cuidado de niños o de familiares;
- el trato desigual en el trabajo/abusos/acoso/discriminación;
- la inexistencia de horarios de trabajo flexibles/un horario de trabajo apropiado y conveniente;
- la falta de empleos bien remunerados;
- un salario desigual, en comparación con los hombres, por un trabajo similar (o un trabajo de igual valor) al realizado por aquéllos;
- la desaprobación por parte de los familiares de que las mujeres trabajen;
- la falta de transporte/falta de transporte seguro;
- la preferencia por contratar o promover a hombres, y
- la falta de competencias, experiencia o educación.

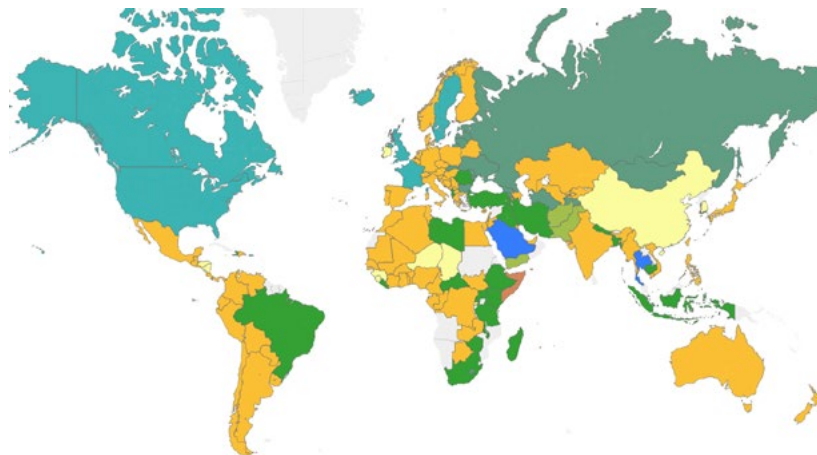
### La conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres en todo el mundo

Muchas mujeres y hombres querrían que las mujeres trabajaran y cuidaran, al mismo tiempo, de su familia, pero lograr este equilibrio es todo un reto para las mujeres que trabajan. De hecho, en la gran mayoría de los países las personas mencionan “la conciliación de la vida laboral y familiar” como uno de los principales desafíos – si no el más importante – al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado en sus países y territorios. Si Gallup agrupara respuestas como “la inexistencia de horarios de trabajo flexibles” y “la falta de servicios asequibles de cuidado de niños o de familiares” con “la conciliación de la vida laboral y familiar”, el porcentaje total que menciona algún aspecto de las necesidades laborales y familiares aumentaría exponencialmente. Salvo raras excepciones, las mujeres y los hombres en la mayoría de las regiones indican los mismos principales desafíos que encaran las mujeres que trabajan en sus países o territorios.

**Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente. ¿Cuál cree que es el PRINCIPAL desafío al que se enfrentan estas mujeres?**

– Primer desafío más mencionado.

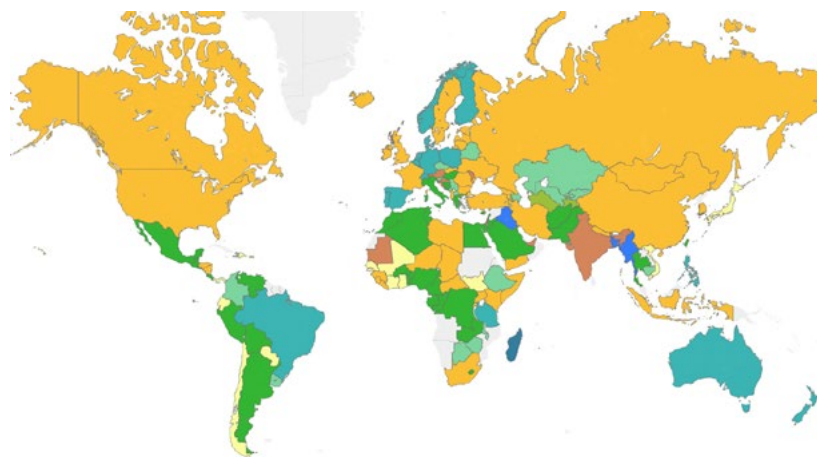
- N/A\* Falta de competencias/experiencia/educación
- N/A\* Preferencia por contratar/promover a hombres
- Transporte seguro
- Desigualdad salarial
- Falta de empleos bien remunerados
- Trato desigual
- Desaprobación de que las mujeres trabajen
- Servicios de cuidado asequibles
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Inexistencia de horarios de trabajo flexibles
- No encuestados
- \*No se mencionó como principal desafío



**Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente. ¿Cuál cree que es el PRINCIPAL desafío al que se enfrentan estas mujeres?**

– Segundo desafío más mencionado.

- Falta de competencias/experiencia/educación
- N/A\* Preferencia por contratar/promover a hombres
- Transporte seguro
- Desigualdad salarial
- Falta de empleos bien remunerados
- Trato desigual
- Desaprobación de que las mujeres trabajen
- Servicios de cuidado asequibles
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Inexistencia de horarios de trabajo flexibles
- No encuestados
- \*No se mencionó como principal desafío



Para las mujeres que trabajan, las responsabilidades relativas a la prestación de cuidados también pueden afectar a los ingresos, la progresión profesional y la situación en la jubilación. Según la OIT, estas mujeres “tienen menos probabilidades de asumir jornadas más largas y, en cambio, más de tener que tomar licencias para prestar cuidados a familiares a cargo y enfermos y de interrumpir su carrera para ocuparse de los hijos de corta edad.”<sup>15</sup>

<sup>15</sup> OIT. 2016. *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016* (Ginebra).

## Recuadro 6

### La OIT y la protección de la maternidad

La maternidad segura y la salud son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres. Desde sus comienzos, la OIT ha reconocido que, para las mujeres que trabajan, la conciliación de sus responsabilidades familiares y relacionadas con la maternidad con sus responsabilidades laborales representa un enorme desafío, como corroboran asimismo las conclusiones del presente informe. No es descabellado que las mujeres tengan un hijo en condiciones seguras y lo críen durante cierto tiempo después de su nacimiento sin temor a perder su trabajo, sus ingresos o su carrera. La respuesta no puede ser simplemente una decisión empresarial o del mercado – también es una decisión de la sociedad.

Las orientaciones de la OIT en lo que respecta a la protección de la maternidad están concebidas para asegurar el bienestar de las madres y de los recién nacidos, para permitir que las madres combinen satisfactoriamente sus funciones reproductivas y productivas, para evitar el trato desigual en el trabajo debido a su función reproductiva, y para promover el principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), de la OIT, incluye:

- una licencia de maternidad de al menos 14 semanas tras el parto;
- la protección de la salud en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y lactantes;
- prestaciones pecuniarias y médicas;
- la protección del empleo y la no discriminación, y
- el apoyo a la lactancia tras la reincorporación al trabajo.

A pesar de los progresos realizados, en todo el mundo, la gran mayoría de las mujeres que trabajan no gozan de una protección de la maternidad adecuada. Las estimaciones de la OIT de las mujeres cubiertas revelan que el 41 por ciento de las mujeres que trabajan tienen derecho a una licencia de maternidad, y que el 34 por ciento de todas las mujeres tienen derecho legalmente a recibir prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad. A escala mundial, 830 millones de mujeres que trabajan no están protegidas de manera adecuada, y casi el 80 por ciento de estas trabajadoras se encuentran en África y Asia.<sup>16</sup>

Si bien no existe un convenio de la OIT hasta la fecha que aborde este tema, la Organización reconoce que la licencia de paternidad brinda a los padres una gran oportunidad para crear un vínculo con los recién nacidos y les permite implicarse más en el hogar. Se ha demostrado que la participación de los padres en los primeros días de sus hijos tiene efectos positivos en el desarrollo y la salud de los niños. Además, la mayor participación de los hombres en las actividades del hogar les permite conciliar mejor sus prioridades profesionales.

<sup>16</sup> OIT, 2014. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world* (Ginebra).

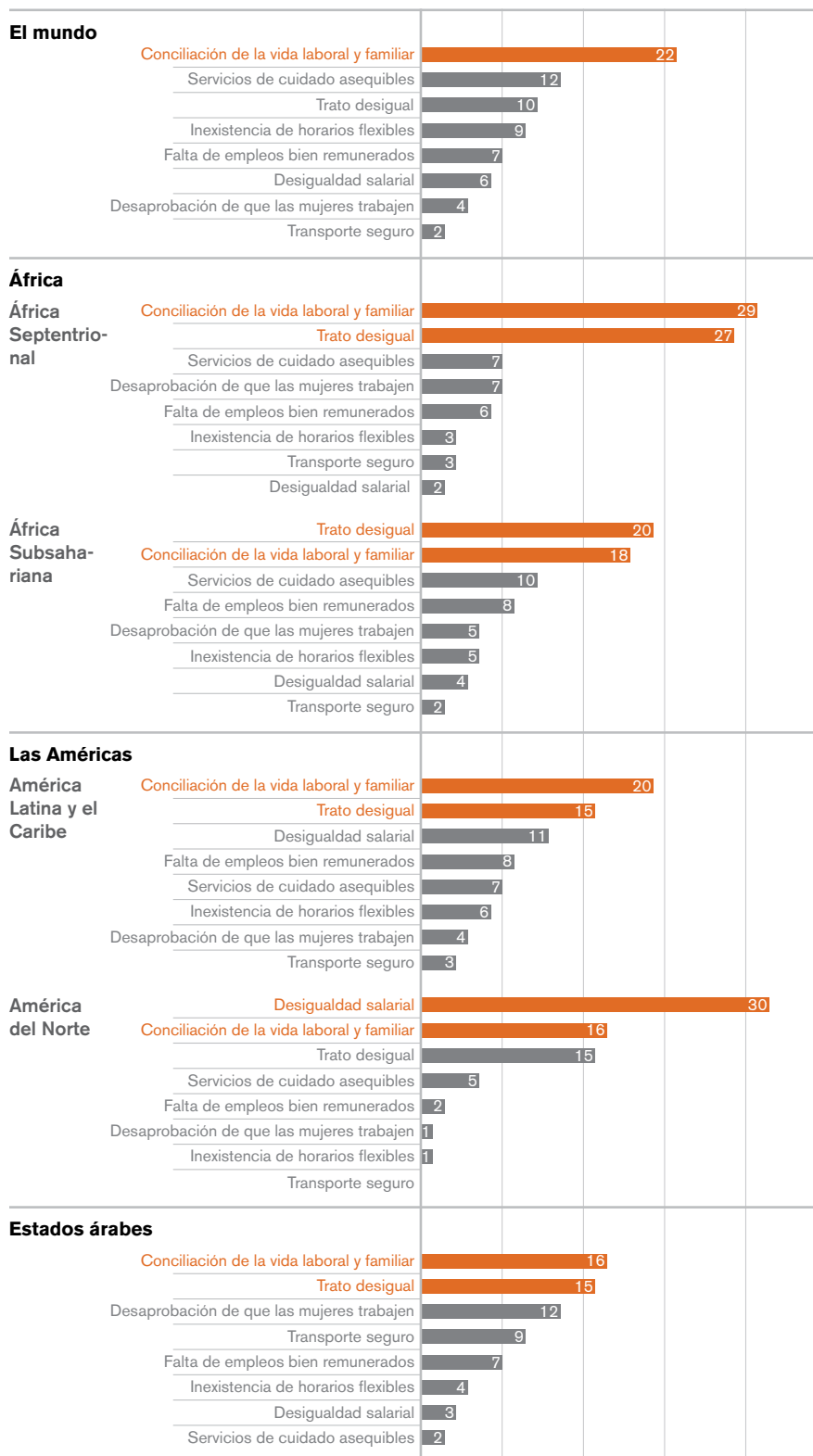
### **La conciliación de la vida laboral y familiar no es el único desafío**

En muchas regiones, la conciliación de la vida laboral y familiar suele mencionarse como el principal desafío, pero en diferentes partes del mundo otros problemas – como el trato desigual en el trabajo (las respuestas cubiertas incluyen los abusos, el acoso y la discriminación), la falta de empleos bien remunerados y la desigualdad salarial – también se suman a los principales problemas. En África Subsahariana, por ejemplo, el porcentaje de personas que menciona la desigualdad de trato en el trabajo (el 20 por ciento) es prácticamente el mismo que el que indica la conciliación de la vida laboral y familiar (el 18 por ciento). Asimismo, en América del Norte suele mencionarse la desigualdad salarial (el 30 por ciento), seguida de la conciliación de la vida laboral y familiar (el 16 por ciento) y del trato desigual en el trabajo (el 15 por ciento).

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

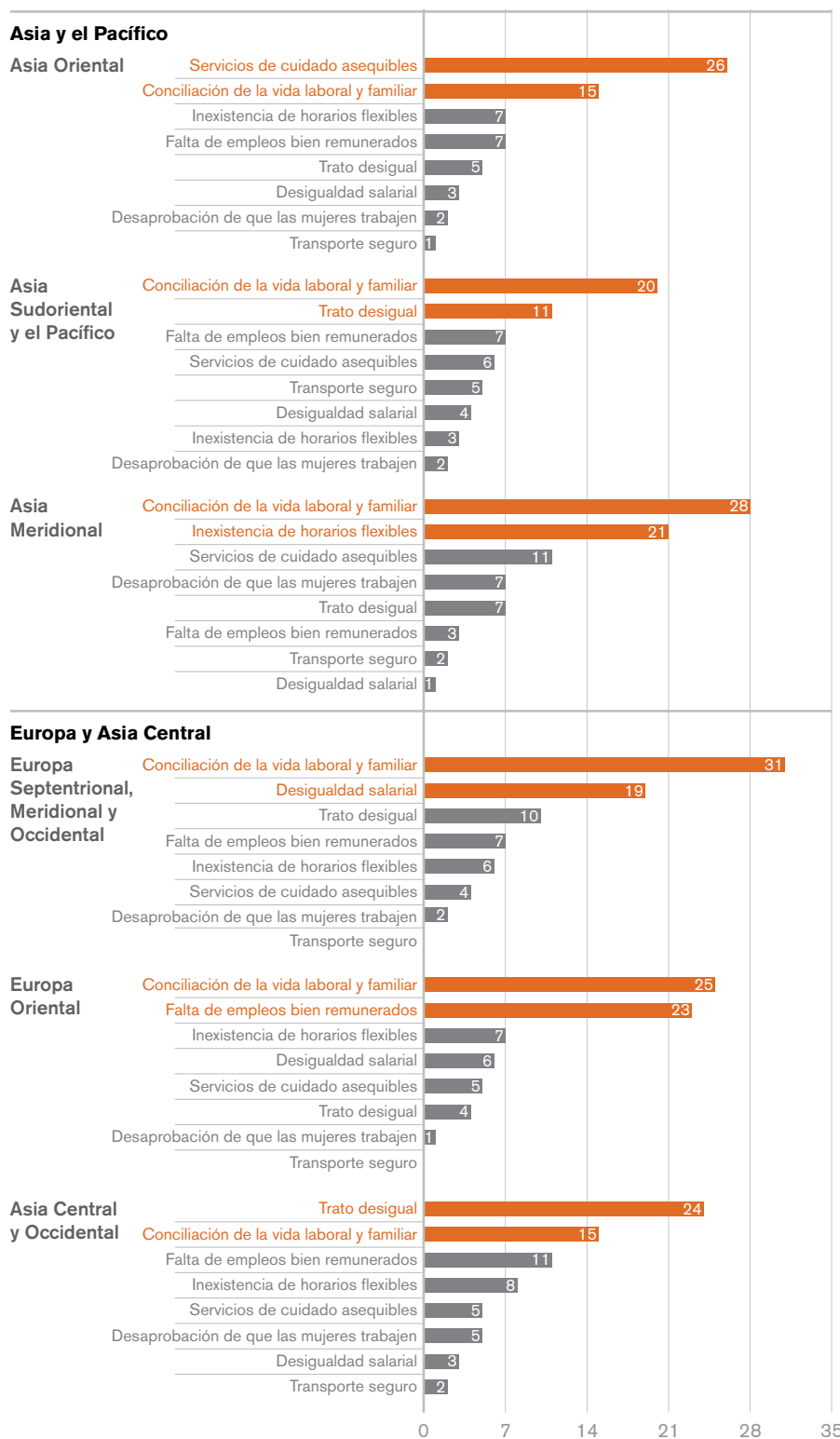
**Gráfico 18: Principal desafío al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado**

Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente.  
 ¿Cuál cree que es el PRINCIPAL desafío al que se enfrentan estas mujeres?



**Gráfico 18: Principal desafío al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado**

Continuación



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Una de las cinco cuestiones más mencionadas en África Septentrional, África Subsahariana, Asia Meridional y los Estados árabes, a saber, la desaprobación por los familiares de que las mujeres trabajen, pone más aún de relieve los diversos desafíos a los que se enfrentan las mujeres en distintas partes del mundo.

### Recuadro 7

## Prestación de cuidados y trabajo

Los servicios de cuidado asequibles, que constituyen otro aspecto de las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, se mencionaron en las respuestas como uno de los retos a los que se enfrentan las mujeres en muchas regiones. Las tensiones sin resolver entre la prestación de cuidados y el trabajo representan una gran preocupación para las mujeres en el trabajo y afectan a su acceso a los empleos. La demanda de servicios de cuidado asequibles y de calidad se incrementará a medida que la población mundial crezca y envejezca. Una encuesta realizada por la OIT a 1 300 empresas del sector privado en 39 países en desarrollo confirmó que las responsabilidades familiares asumidas por las mujeres se consideraban el primer obstáculo para el liderazgo de las mujeres<sup>17</sup>. Estas responsabilidades no sólo abarcan el cuidado de los hijos, sino también de personas mayores; se estima que 300 millones de personas de 65 años o más necesitan actualmente cuidados de larga duración.<sup>18</sup>

El establecimiento de un marco integral basado en las recomendaciones de política de la OIT con el fin de armonizar las responsabilidades laborales y familiares tanto de los hombres como de las mujeres incluye:

- asegurar la protección de la maternidad a todas las mujeres de conformidad con las normas internacionales del trabajo;
- garantizar una protección social adecuada para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado;
- asegurar la existencia de infraestructura básica, especialmente en las zonas rurales;
- aplicar políticas sobre licencias para transformar las relaciones de género;
- aumentar la oferta y la tasa de utilización de las licencias por parte de los padres;
- convertir la atención y educación de la primera infancia en un derecho universal;
- crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado;
- promover el trabajo decente para los profesionales del sector del cuidado, incluyendo a los trabajadores domésticos y a los trabajadores migrantes;
- extender la cobertura de los cuidados de larga duración a las personas de edad avanzada;
- promover modalidades de trabajo flexible orientadas a la vida familiar;
- fomentar los sistemas de tributación individual para potenciar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y
- proponer medidas de reintegración al trabajo.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> OIT, 2015. *Women in business and management: Gaining momentum. Informe mundial* (Ginebra).

<sup>18</sup> Scheil-Adlung, X., 2015. *Long-term care (LTC) protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries* (OIT, Ginebra).

<sup>19</sup> OIT, 2016. *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016* (Ginebra).

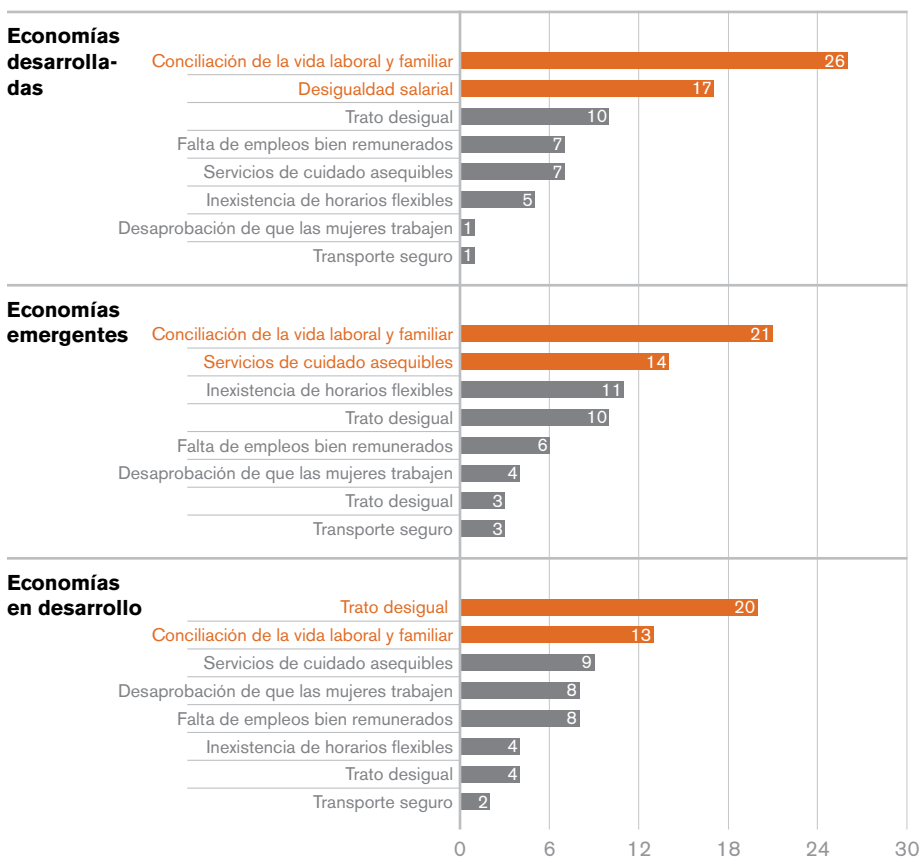


## Los retos cambian en función del nivel de desarrollo

Si bien las personas en las economías desarrolladas, emergentes y en desarrollo estiman que las mujeres que trabajan se enfrentan a los mismos desafíos, la prioridad de estas cuestiones cambia en función del nivel de desarrollo. Por ejemplo, la conciliación de la vida laboral y familiar es el principal reto que se plantea en las economías desarrolladas y emergentes, mientras que el trato desigual en el trabajo es la preocupación que más suele mencionarse en las economías en desarrollo. Al mismo tiempo, la falta de servicios de cuidado asequibles de niños y familiares es un problema de mayor envergadura en las economías emergentes y en desarrollo que en las economías desarrolladas. Además, la desigualdad salarial encabeza la lista de los retos únicamente en las economías desarrolladas.

**Gráfico 19: El principal desafío al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado**

Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente.  
 ¿Cuál cree que es el principal desafío al que se enfrentan estas mujeres?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Los trabajos mal remunerados constituyen un problema en todas las regiones – tanto para las mujeres como para los hombres – y existe una necesidad a nivel mundial de mejorar los salarios y las oportunidades de empleo. Aunque siguen observándose brechas de género, las economías desarrolladas suelen tener – y aplicar – marcos legislativos que ayudan a proporcionar a las mujeres igualdad de acceso a los mercados de trabajo, y protección contra la discriminación en el lugar de trabajo. Esto explica en parte por qué las cuestiones agrupadas en la categoría de trato desigual y discriminación en el trabajo no se mencionan tan a menudo en

las economías desarrolladas como en las economías emergentes y en desarrollo. Los horarios flexibles y la prestación de cuidados también suelen ser el resultado de la negociación colectiva o de las políticas empresariales en las economías desarrolladas. Sin embargo, a pesar de estos marcos, un número suficiente de personas en las economías desarrolladas sigue considerando que la desigualdad salarial por un trabajo de igual valor es uno de los principales retos que afrontan las mujeres que trabajan.

#### Recuadro 8

### La brecha salarial entre hombres y mujeres

Aun cuando las mujeres hagan los mismos trabajos que los hombres, o un trabajo de igual valor, su retribución es inferior en promedio a la percibida por éstos. El tamaño de la brecha salarial varía considerablemente en todo el mundo.

A escala mundial, la brecha salarial por motivo de género se estima en el 23 por ciento; en otras palabras, las mujeres ganan el 77 por ciento de lo que reciben los hombres. Las diferencias salariales por motivo de género no están relacionadas con el nivel de desarrollo económico de un país, ya que algunos de los países con niveles per cápita altos se cuentan entre aquéllos en los que esta brecha es mayor. Estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de educación, experiencia, edad o incluso de interrupción de la carrera. La parte restante y más importante, a saber, el componente “no explicado” de la brecha salarial, puede atribuirse a la discriminación generalizada – consciente o inconsciente – de las mujeres. Si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán más de 70 años para cerrar totalmente la brecha salarial por motivo de género.<sup>20</sup>

Asimismo, las madres que trabajan sufren una penalización salarial que se suma a la brecha salarial existente por motivo de género. En promedio, las madres ganan menos que las mujeres sin hijos a cargo y mucho menos que los padres en entornos familiares y laborales similares.<sup>21</sup>

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), de la OIT, ratificado por 173 países, se centra en la cuestión central del “valor” del trabajo realizado, y no simplemente en “una igual remuneración por un trabajo de igual valor”, y exige que los Estados Miembros promuevan y aseguren la aplicación a todos los trabajadores del principio de una igual remuneración de los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor. Dado que las mujeres y los hombres tal vez tengan diferentes trabajos, la mera comparación de los mismos trabajos no permitirá abordar todos los casos de discriminación en el mundo del trabajo vinculados con la remuneración.

De manera análoga a la economías desarrolladas, en las economías emergentes se menciona con frecuencia la conciliación de la vida laboral y familiar como el principal reto al que se enfrentan las mujeres que trabajan. Sin embargo, la desigualdad salarial no suele considerarse una cuestión apremiante en las economías emergentes. Las principales preocupaciones son la falta de servicios de cuidado asequibles de niños o familiares, la

<sup>20</sup> OIT, 2016. *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016* (Ginebra).

<sup>21</sup> Grimshaw, D., y Rubery J., 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Ginebra).

inexistencia de horarios flexibles y el trato desigual en el trabajo. Las mujeres y los hombres en las economías en desarrollo no mencionan la desigualdad salarial como una cuestión urgente.

En su lugar, tanto los hombres como las mujeres estiman que el trato desigual en el trabajo es el principal problema que encaran las mujeres que trabajan, seguido de la conciliación de la vida laboral y familiar, y de la inexistencia de servicios de cuidado asequibles de niños o familiares.

# Los retos a los que se enfrentan las mujeres cambian según sus circunstancias

Como cabe esperar, los principales desafíos que afrontan las mujeres que trabajan en sus países dependen en gran medida de su situación en la vida. Su percepción de los retos cambia en función de su edad, su nivel de educación, si tienen hijos o no, y su experiencia laboral:

Las mujeres jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años mencionan con más frecuencia el trato desigual/los abusos/el acoso en el trabajo que las mujeres de edad más avanzada. Las que tienen entre 30 y 44 años de edad indican más a menudo que las mujeres de otros grupos de edad la falta de servicios de cuidado asequibles de niños y familiares. Asimismo, a medida que aumenta la edad de las mujeres, es más probable que consideren la desigualdad salarial como un reto fundamental.

Las mujeres que tienen estudios universitarios mencionan con más frecuencia la conciliación de la vida laboral y familiar como el principal desafío (el 29 por ciento) que aquéllas cuyo nivel de educación es inferior, aunque un porcentaje considerable de las que tienen un nivel de educación primaria o menos también mencionan este problema (el 19 por ciento). Asimismo, las mujeres que han cursado estudios universitarios mencionan con más frecuencia la desigualdad salarial que las que tienen un nivel de educación inferior. Quienes tienen estudios primarios o menos indican más a menudo la falta de servicios de cuidado asequibles de niños y familiares que las que han alcanzado un nivel de educación superior.

Lógicamente, las mujeres con niños menores de 15 años en el hogar mencionan con más frecuencia que aquéllas que no tienen niños en el hogar la falta de servicios de cuidado asequibles de niños y familiares como uno de los principales retos.

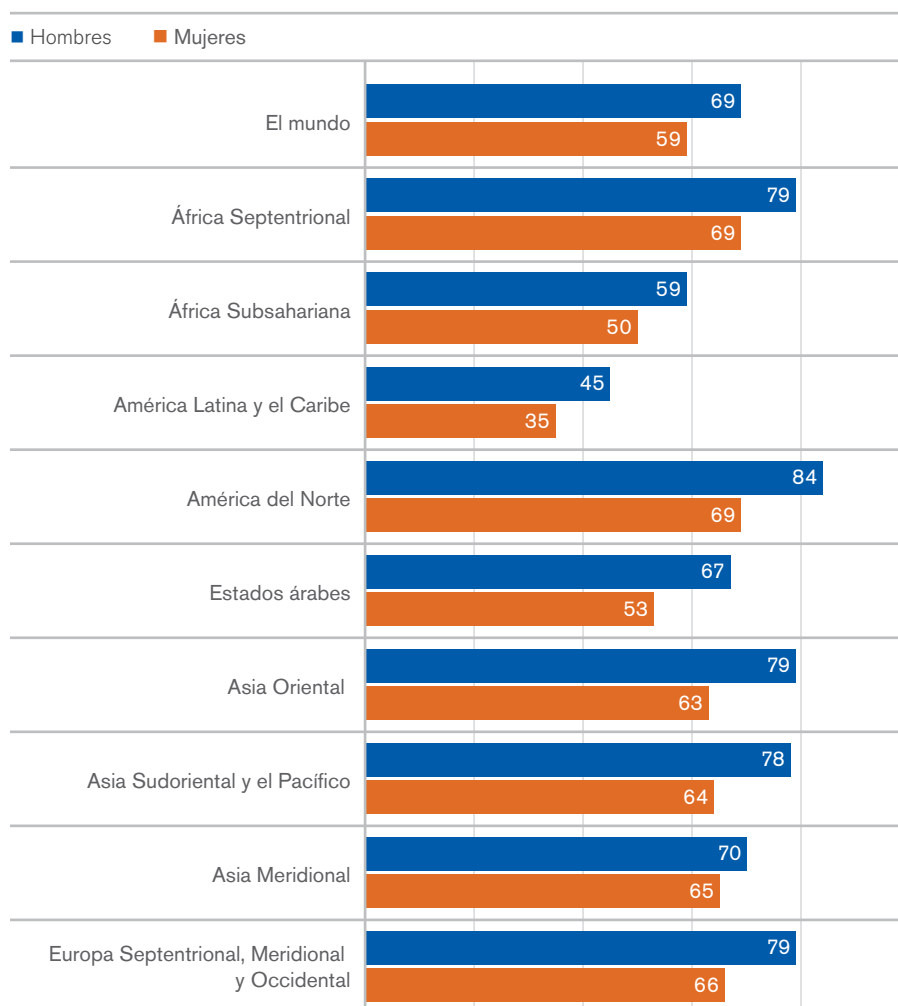
---

Las mujeres que tienen un trabajo remunerado o que participan en la fuerza de trabajo indican más menudo que las que no están presentes en la fuerza de trabajo la falta de servicios de cuidado asequibles, la inexistencia de horarios flexibles, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la desigualdad salarial.

### La sensación de seguridad es un problema para las mujeres en todo el mundo

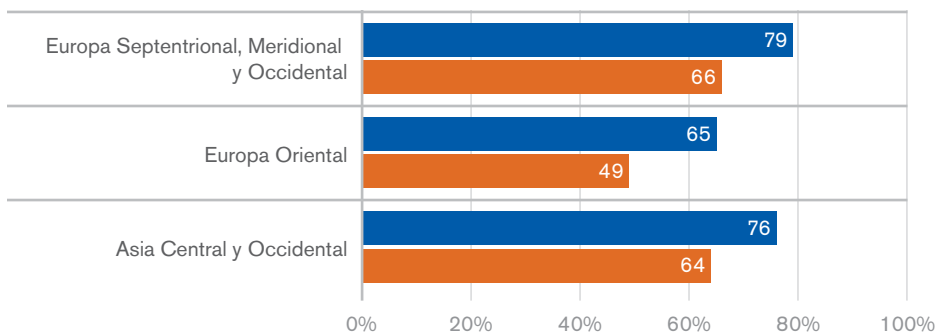
La seguridad física es una consideración importante para el acceso y el transporte de las mujeres al trabajo, en particular cuando se trata del trabajo por turnos y del trabajo nocturno. Sin embargo, falta con demasiada frecuencia, incluso en las regiones más desarrolladas del mundo.<sup>22</sup> En su Encuesta Mundial, Gallup formula habitualmente la pregunta: “¿Se siente seguro caminando solo por la noche en la ciudad o la zona en la que vive?” Si bien la OIT no pidió que se incluyera esta pregunta en la Encuesta, los resultados son reveladores en lo que respecta a las mujeres y el trabajo, especialmente a la luz de nuevos instrumentos potenciales de encuesta de la OIT (véase el recuadro 9). A escala mundial, las mujeres (el 59 por ciento) están a la zaga de los hombres (el 69 por ciento) en lo que respecta a sentirse seguras caminando solas por la noche en la ciudad o la zona en la que viven.

**Gráfico 20. Sensación de seguridad al caminar solo por la noche**  
 Porcentaje que se siente seguro



<sup>22</sup> Crabtree, S., y Nsubuga, F. (2012). *Women feel less safe than men in many developed countries*. Extraído de: <http://www.gallup.com/poll/155402/women-feel-less-safe-men-developed-countries.aspx>.

**Gráfico 20. Sensación de seguridad al caminar solo por la noche** *Continuación*



En cada región del mundo y en cada nivel de desarrollo, las mujeres suelen sentirse menos seguras que los hombres caminando solas por la noche. Sin embargo, las diferencias entre las respuestas de los hombres y las de las mujeres son más pronunciadas en las economías desarrolladas, donde, en general, las mujeres se sienten seguras caminando solas por la noche. En América del Norte, por ejemplo, el 84 por ciento de los hombres afirman que se sienten seguros caminando solos por la noche, en comparación con el 69 por ciento de las mujeres. Esto indica que a medida que los países se desarrollan social y económicamente, las expectativas de seguridad física se convierten en la norma para todos los ciudadanos – si bien, en muchos casos, las mujeres continúan sintiendo en menor grado que los hombres que dichas expectativas se cumplen.

En 2016, por octavo año consecutivo, los residentes de América Latina y el Caribe son los que menos se sienten seguros en sus comunidades en relación con el resto del mundo. A pesar de que la tasa media de homicidios es más elevada que en ninguna otra región, el personal de seguridad en América Latina y el Caribe no ha mejorado en el último decenio. Menos de la mitad de los hombres de la región (el 45 por ciento) y algo más de un tercio de las mujeres (el 35 por ciento) afirman que se sienten seguros caminando solos por la noche.

#### Recuadro 9

### La OIT afronta la violencia y el acoso en el mundo de trabajo

La OIT ha iniciado un proceso de elaboración de normas sobre “la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, con miras a la creación de nuevos instrumentos internacionales sobre la violencia en el lugar de trabajo por la Conferencia Internacional del Trabajo, a la que a menudo se hace referencia como el Parlamento Internacional del Trabajo. La primera discusión tripartita tendrá lugar en junio de 2018. Con el fin de orientar esta discusión, la OIT ha llevado a cabo un estudio en 80 países sobre la legislación y la práctica en torno a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuya publicación se ha previsto para principios de 2017. Esta discusión incluye el tema del transporte seguro como un medio para luchar contra la violencia infligida en el trayecto hacia y desde el trabajo, así como cuestiones relativas al trabajo por turnos y al trabajo nocturno.

El acoso sexual, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en el trabajo, es una forma grave de discriminación que conlleva una dinámica de poder fundamental. Puede socavar la calidad de la vida laboral, poner en peligro el bienestar y tener graves consecuencias en términos de costos para los lugares de trabajo. En los últimos años, una serie de países en todo el mundo han adoptado instrumentos legislativos – por ejemplo, estatutos sobre la igualdad de oportunidades, códigos del trabajo, reglamentos sobre la seguridad y salud en el trabajo, derecho de responsabilidad civil y derecho penal – con el fin de luchar contra el acoso sexual.



## Capítulo 4:

# La igualdad de oportunidades en la búsqueda de buenos empleos

### Conclusión principal

Las mujeres y los hombres en todo el mundo afirman que si una mujer tiene un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre, tiene las mismas oportunidades de encontrar un buen empleo en la ciudad o la zona en la que viven.

**Las mujeres siguen estando subrepresentadas en la fuerza de trabajo mundial** – según las conclusiones de la OIT, la mitad de las mujeres que participan en ella (el 50 por ciento), en comparación con el 76 por ciento de los hombres. Sin embargo, en los 15 últimos años, las mujeres en todo el mundo han accedido cada vez más a un empleo remunerado.<sup>23</sup> Si bien algunas de estas mujeres tienen el mismo nivel de educación y experiencia que los hombres que buscan trabajo, tal vez sigan sin contar con las mismas oportunidades de encontrar buenos empleos.

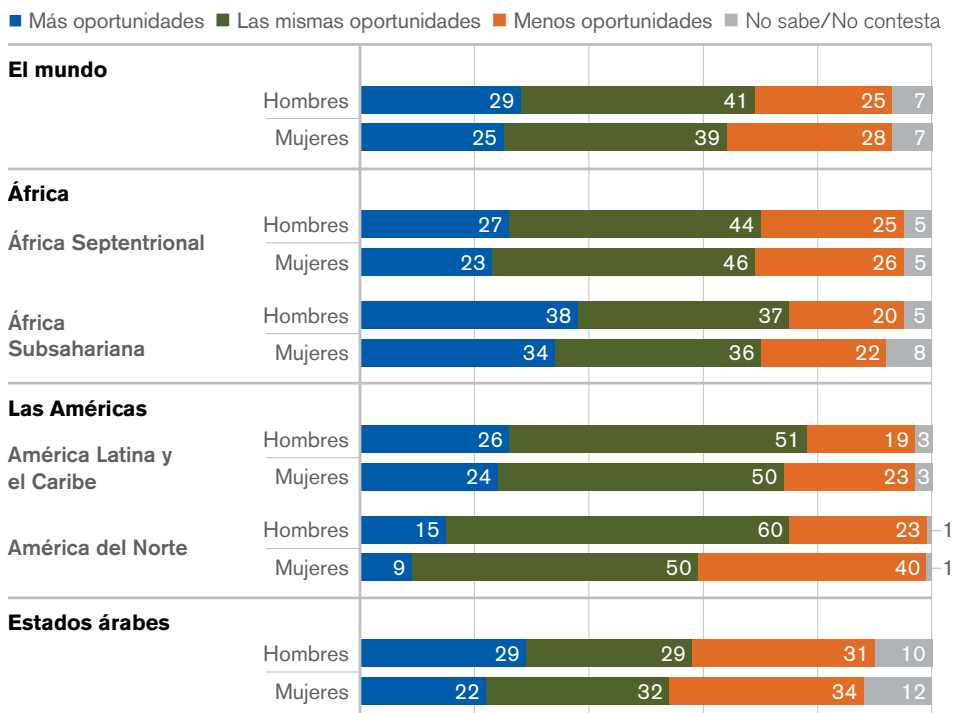
Por lo tanto, Gallup planteó la siguiente pregunta para averiguar si – partiendo de que el nivel de educación y experiencia sea el mismo –, los hombres y las mujeres consideran que las mujeres que buscan empleo se enfrentan a obstáculos adicionales:

*Si una mujer tiene un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre, ¿tiene más oportunidades, las mismas oportunidades, o menos oportunidades de hallar un buen empleo en la ciudad o la zona en la que usted vive?*

Las mujeres y los hombres en todo el mundo suelen indicar que si una mujer tiene un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre, tiene las mismas oportunidades de encontrar un buen empleo en la ciudad o la zona en la que viven. Las mujeres y los hombres tienen opiniones similares sobre el empleo de las mujeres: cuatro de cada diez creen que las mujeres tienen las mismas oportunidades de hallar buenos empleos, mientras que uno de cada cuatro estima que las mujeres tienen más, o – por el contrario – menos, oportunidades.

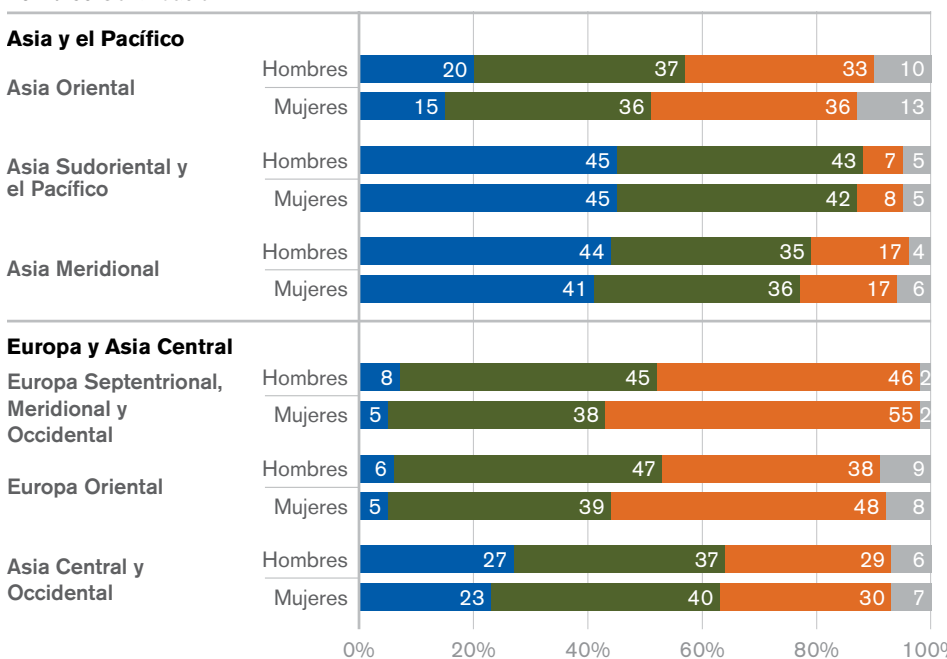
### Gráfico 21. Oportunidades de las mujeres de encontrar un buen empleo, en comparación con los hombres

Si una mujer tiene un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre, ¿tiene más oportunidades, las mismas oportunidades o menos oportunidades de hallar un buen empleo en la ciudad en la que usted vive?



<sup>23</sup> OIT, 2016. *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016* (Ginebra).

**Gráfico 21. Oportunidades de las mujeres de encontrar un buen empleo, en comparación con los hombres** *Continuación*



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Es sorprendente que un porcentaje relativamente elevado de encuestados, incluidas las propias mujeres, piensen que una mujer con un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre tiene más oportunidades de empleo. Esta opinión va en contra de cualquier prueba existente, incluidas las diferencias observadas en el mercado de trabajo a nivel mundial. Esto pone de relieve una desconexión considerable entre la percepción y la realidad.

Sin embargo, estas actitudes varían de una región a otra, y se basan en gran parte en los logros educativos de las mujeres y en su nivel de participación en la fuerza de trabajo. América del Norte, por ejemplo, va a la cabeza en relación con otras regiones en cuanto a su percepción de la igualdad de oportunidades: la mayoría de los norteamericanos (el 55 por ciento) señalan que una mujer con calificaciones similares a las de un hombre tiene las mismas oportunidades de encontrar un buen trabajo. Esta percepción suele ser más frecuente entre los hombres (el 60 por ciento) que entre las mujeres (el 50 por ciento), pero al menos la mitad de cada grupo apoya esta opinión.

Al mismo tiempo, el porcentaje de mujeres en América del Norte (el 40 por ciento) que cree que las mujeres con calificaciones similares tienen menos oportunidades de encontrar buenos empleos duplica con creces el porcentaje de hombres que opina de este modo (el 23 por ciento). De hecho, a nivel mundial, Europa Oriental y Europa Septentrional, Meridional y Occidental son las únicas regiones en las que las mujeres son *más negativas* que sus homólogas que viven en América del Norte. De manera análoga a América del Norte, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y sus logros educativos en estas dos subregiones europeas son relativamente considerables en comparación con los hombres; sin embargo, un mayor número de mujeres que de hombres afirma que las mujeres tienen menos oportunidades. No obstante, cabe destacar que las brechas de género en estas dos subregiones son más pequeñas que las registradas en América del Norte. En Europa Septentrional, Occidental y Meridional, por ejemplo, el 55 por ciento de las mujeres considera que tienen menos oportunidades que los hombres, pero casi la mitad de los hombres (el 46 por ciento) comparte esta opinión.

En las economías desarrolladas – también en Europa Septentrional, Meridional y Occidental – las mujeres que están de acuerdo en que es aceptable que las mujeres de su familia tengan un trabajo remunerado fuera del hogar son más negativas en lo que respecta a las oportunidades de trabajo de las mujeres. Las opiniones de las que se encuentran en las economías en desarrollo y emergentes están más divididas. De hecho, todos los países que registran los porcentajes más altos de mujeres que afirman que las mujeres igualmente calificadas que los hombres tienen menos oportunidades que estos últimos están ubicados en Europa Oriental, o en Europa Septentrional, Meridional u Occidental. Las mujeres en Eslovaquia, Eslovenia, Lituania y Austria son las que tienen la percepción más negativa en todo el mundo en lo que respecta a esta cuestión, y dos de cada tres estiman que las mujeres cuyas calificaciones son similares a las de los hombres tienen menos oportunidades de empleo que aquéllos.

En el otro extremo se encuentra la subregión de Asia Sudoriental y el Pacífico, donde sólo el 7 por ciento indica que las mujeres con calificaciones similares cuentan con menos oportunidades, y donde casi la mitad (el 45 por ciento) afirma que tienen más oportunidades. Es posible que los niveles de educación generalmente más bajos de los hombres y las mujeres en esta subregión – y la falta de disparidad entre ellos – den lugar a que la igualdad de oportunidades sea mayor aún, si cabe.

También existen algunas diferencias dentro de las regiones entre los habitantes de las zonas urbanas y los de las zonas rurales. En África Septentrional, los Estados árabes, y Asia Central y Occidental, las personas que viven en las zonas rurales suelen considerar que las mujeres con calificaciones similares a los hombres tienen menos oportunidades que éstos, en lugar de más oportunidades. En otras regiones, como América Latina y el Caribe, y Asia Sudoriental y el Pacífico, la situación es la contraria: los residentes de las zonas rurales son más positivos en lo que respecta a las oportunidades de las mujeres que quienes viven en las zonas urbanas. Los motivos de estas percepciones no son claros, y podrían explorarse analizando el modo en que corresponden a la realidad del empleo en estas zonas de las mujeres y los hombres que tienen el mismo nivel de educación y las mismas calificaciones.

#### Recuadro 10

### Igualdad de género en el trabajo: Un principio y un derecho fundamental

Desde 1919, la OIT ha procurado garantizar los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) es “el instrumento de referencia del derecho fundamental de la no discriminación en el trabajo. Se trata del instrumento más completo con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en lo que atañe al empleo y la ocupación, con el propósito de eliminar la discriminación. Los motivos prohibidos de discriminación comprenden el sexo, la raza, el color, la religión, las convicciones políticas, la procedencia nacional y el origen social. La discriminación de género comprende la discriminación por razones que tienen que ver con la maternidad y las responsabilidades familiares, y abarca el acoso sexual (tanto de las mujeres como de los hombres). Algunos Estados Miembros han agregado otros motivos que están muy relacionados con la igualdad de género, tales como la edad, el estado serológico respecto del VIH/SIDA y la orientación sexual.” El Convenio ha sido ratificado por 174 Estados Miembros.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> OIT, 2009. *La igualdad de género en el eje del trabajo decente* (Ginebra).

### Las mujeres con un nivel de estudios más alto no suelen opinar que tienen más oportunidades

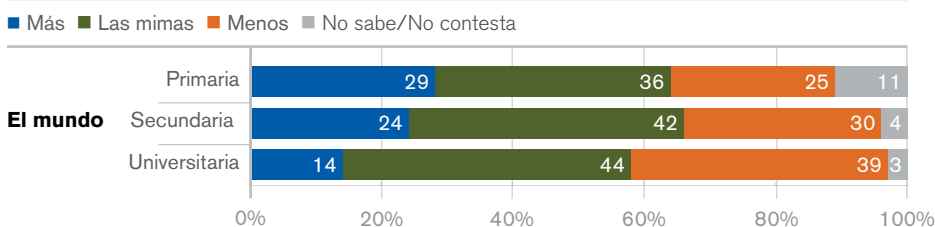
En todo el mundo, cuando más alto es el nivel de estudios de las mujeres, menos probable es que éstas consideren que las mujeres igualmente calificadas que las de los hombres tienen más oportunidades en el mercado de trabajo. Las mujeres que han alcanzado un nivel de educación más alto suelen afirmar que las mujeres tienen menos oportunidades de hallar buenos empleos. Por ejemplo, el 39 por ciento de las mujeres con estudios universitarios estiman que tienen menos oportunidades, en comparación con el 25 por ciento de las mujeres que cuentan con estudios primarios. Esto puede estar relacionado con la mayor competencia entre las mujeres y los hombres que han alcanzado un nivel superior de estudios a la hora de encontrar empleos de más alto nivel y mejor remunerados. De manera análoga, el 29 por ciento de las mujeres que tienen una educación primaria o menos piensan que las mujeres con calificaciones similares a las de los hombres tienen más oportunidades que éstos, opinión que sostiene apenas el 14 por ciento de las mujeres con estudios universitarios.

Las opiniones de los hombres no cambian mucho en función de sus logros educativos. Los datos proporcionados por la OIT muestran que las mujeres que tienen unos ingresos más altos (obviamente con un nivel de educación más alto) se ven más negativamente afectadas por las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Entre los directores ejecutivos, que forman parte del 1 por ciento de los trabajadores asalariados mejor remunerados, la brecha salarial entre hombres y mujeres supera el 50 por ciento.<sup>25</sup> Un informe reciente de Wells Fargo confirma esta tendencia, lo que muestra una brecha salarial por motivo de género que favorece a los hombres en cada fase y que aumenta a medida que los trabajadores escalan en la estructura corporativa.<sup>26</sup>

**Gráfico 22. Oportunidades de las mujeres de encontrar un buen empleo, en comparación con los hombres – Mujeres por nivel de educación**

Si una mujer tiene un nivel de educación y de experiencia similar al de un hombre, ¿tiene más oportunidades, las mismas oportunidades o menos oportunidades de encontrar un buen trabajo en la ciudad o la zona en la que usted vive?

Educación primaria: primaria o menos. Educación secundaria: Algunas secundaria/Algunas superior. Educación universitaria: Licenciatura de cuatro años o más



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Este patrón es evidente en muchas partes del mundo, como Asia Oriental; Asia Central y Occidental; Asia Sudoriental y el Pacífico, y América Latina y el Caribe. Existen algunas excepciones notorias. En los Estados árabes, por ejemplo, cuanto más alto es el nivel de educación de las mujeres, más probable es que opinen que las mujeres que tienen unas calificaciones similares a las de los hombres gozan de las mismas oportunidades que estos últimos, y menos probable que indiquen que éstas tienen menos oportunidades.

<sup>25</sup> OIT, 2016. *Informe Mundial sobre Salarios, 2016/2017* (Ginebra).

<sup>26</sup> Ferro, S. (2015). *There's a gender pay gap at every age, and it only gets worse as workers get older*. Business Insider. Reino Unido.

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

### Las mujeres más jóvenes son más positivas en lo que respecta a las oportunidades

Cuanto más jóvenes son las mujeres, más positivas se muestran en lo que respecta a las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo. A diferencia de sus homólogos de mayor edad, las mujeres que tienen entre 15 y 29 años afirman con más frecuencia que las mujeres cuyas calificaciones son similares a las de los hombres tienen más oportunidades de hallar un empleo (el 29 por ciento) que lo contrario (el 25 por ciento). Las mujeres se hacen más pesimistas con la edad en cuanto a las oportunidades de las mujeres.

Este patrón es similar en la mayoría de las regiones, con algunas excepciones. En África Subsahariana y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, las mujeres de todas las edades tienen opiniones similares sobre las oportunidades de hallar buenos empleos. Sin embargo, en África Subsahariana en particular, el porcentaje de mujeres que no sabe o no puede responder a la pregunta también aumenta con la edad. Éste no es el caso en Europa Septentrional, Meridional y Occidental.

En América Latina y el Caribe, las mujeres tampoco siguen el patrón mundial; en este caso, cuanto más jóvenes son las mujeres, menos optimistas son en cuanto a las oportunidades para las mujeres. Las mujeres más jóvenes de la región perciben una mayor igualdad en el mercado de trabajo, aunque también indican con cierta frecuencia que las mujeres cuyas calificaciones son similares a las de los hombres tienen menos oportunidades que éstos de encontrar buenos empleos.

**Cuadro 3. Oportunidades de hallar un buen empleo**  
Mujeres por edad

		15-29	30-44	45-64	65+
<b>El mundo</b>	Más	29%	25%	23%	17%
	Las mismas	41%	40%	37%	35%
	Menos	25%	29%	31%	33%
<b>África Subsahariana</b>	Más	36%	33%	35%	30%
	Las mismas	36%	38%	34%	30%
	Menos	22%	21%	22%	24%
<b>América Latina y el Caribe</b>	Más	22%	23%	27%	32%
	Las mismas	52%	52%	47%	43%
	Menos	24%	22%	23%	18%

Encuesta Mundial Gallup, 2016

## Las herramientas tecnológicas pueden promover el acceso a los mercados de trabajo

La tecnología de la información y de las comunicaciones puede ser primordial a la hora de conectar a las mujeres con oportunidades de trabajo, al permitirles acceder a los mercados y mejorar su capacidad de creación de redes. Gallup formula preguntas en su Encuesta Mundial que proporcionan un contexto, así como ideas para la utilización de la tecnología y el acceso a la misma.

En todo el mundo, las mujeres están a la zaga de los hombres en el acceso a los teléfonos móviles y a Internet. Casi nueve de cada diez hombres tienen un teléfono móvil para su uso personal, en comparación con casi ocho de cada diez mujeres. Algunas de las diferencias más notorias en el acceso a la tecnología se observan en las regiones en las que las mujeres también tienen más dificultades a la hora de participar en la fuerza de trabajo y de hallar empleos de calidad: África Septentrional y Subsahariana, Asia Meridional y los Estados árabes.

Las mujeres que viven en las zonas rurales en algunas de estas regiones se encuentran en una situación de desventaja tecnológica incluso mayor. Por ejemplo, en las zonas rurales de África Septentrional, el 88 por ciento de los hombres y el 70 por ciento de las mujeres señalan que tienen un teléfono móvil para sus llamadas personales. Sólo cuatro puntos porcentuales separan a los hombres de las mujeres en las zonas urbanas de esta región. La brecha de género también es considerable en las zonas rurales de África Subsahariana (el 69 por ciento de los hombres tienen teléfonos móviles, en comparación con el 56 por ciento de las mujeres) y en los Estados árabes (el 80 por ciento de los hombres frente al 67 por ciento de las mujeres). Sin embargo, de manera análoga a África Septentrional, las diferencias entre hombres y mujeres en las zonas urbanas de estas regiones se reducen a la mitad.

En Asia Meridional, la situación es la inversa: las disparidades en lo que respecta a la posesión de un teléfono móvil personal son mayores en las zonas urbanas, donde el 91 por ciento de los hombres y el 67 por ciento de las mujeres tienen teléfonos móviles. El porcentaje de mujeres en las zonas rurales que tienen un teléfono móvil personal es similar al de las mujeres que residen en las zonas urbanas (el 68 por ciento frente al 67 por ciento, respectivamente), mientras que el porcentaje de hombres en las zonas rurales que tienen un teléfono móvil personal es inferior al de sus homólogos de las zonas urbanas (el 79 por ciento en relación con el 91 por ciento, respectivamente).

## Cuadro 4. Acceso/uso de un teléfono móvil y de Internet

¿Tiene usted un teléfono móvil que utilice para hacer y recibir llamadas personales? ¿Tiene usted algún tipo de acceso a Internet, ya sea en un teléfono móvil, en una computadora o en cualquier otro dispositivo? ¿Ha utilizado usted Internet en los siete últimos días, ya sea en un teléfono móvil, en una computadora o en cualquier otro dispositivo?

Mujeres	Teléfono móvil para llamadas personales	Acceso a Internet	Utilizó Internet en los siete últimos días
El mundo	79%	48%	42%
África Septentrional	78%	31%	25%
África Subsahariana	61%	20%	14%
América Latina y el Caribe	77%	55%	49%
América del Norte	91%	89%	84%
Estados árabes	80%	49%	44%
Asia Oriental	90%	64%	60%
Asia Sudoriental y el Pacífico	76%	40%	34%
Asia Meridional	68%	17%	11%
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	88%	85%	78%
Europa Oriental	91%	71%	62%
Asia Central y Occidental	81%	53%	43%



## Hombres

	Teléfono móvil para llamadas personales	Acceso a Internet	Utilizó Internet en los siete últimos días
El mundo	86%	53%	47%
África Septentrional	90%	52%	46%
África Subsahariana	72%	30%	22%
América Latina y el Caribe	82%	58%	51%
América del Norte	93%	89%	85%
Estados árabes	90%	65%	60%
Asia Oriental	93%	68%	64%
Asia Sudoriental y el Pacífico	81%	44%	38%
Asia Meridional	81%	26%	18%
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	92%	88%	83%
Europa Oriental	92%	75%	65%
Asia Central y Occidental	92%	66%	57%

Encuesta Mundial Gallup, 2016

## Capítulo 5:

# La contribución financiera de las mujeres que trabajan a los ingresos de su hogar

Las mujeres que obtienen ingresos desempeñan una función importante en su familia y contribuyen como agentes económicos capaces de transformar las sociedades y las economías. Por lo tanto, es importante conocer qué piensan los hombres y las mujeres en todo el mundo que obtienen ingresos sobre su contribución a los ingresos del hogar.

Según la OIT, en 2016, había unos 365 millones menos de mujeres en edad de trabajar que tenían un trabajo remunerado que de hombres en la misma situación, a saber, 706 millones de mujeres frente a 1 100 millones de hombres.<sup>27</sup> Muchas de estas mujeres suelen trabajar en sectores y ocupaciones que están divididos según estereotipos de género de trabajos “femeninos”, y se enfrentan a unos ingresos relativamente bajos, unas condiciones de trabajo precarias y unas oportunidades limitadas de progresar profesionalmente.

La experiencia de Gallup ha demostrado que preguntar a las mujeres y a los hombres por sus ingresos suele ser una cuestión delicada. Por lo tanto, Gallup formuló la pregunta de tal manera que las personas no tuvieran la impresión de estar divulgando información excesiva o no se sintieran incómodas al comunicar detalles financieros al entrevistador:

*Piense en lo que gana en su trabajo y en cómo contribuye a los ingresos de su hogar. A su juicio, ¿es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos para su hogar?*

Al considerar las respuestas a esta pregunta, es importante reconocer que en estos hogares puede haber una única persona que aporte ingresos al hogar, o múltiples. Algunas de las mujeres (y de los hombres) que contestaron a estas preguntas pueden ser el único sostén de su hogar, o uno de varios. También es importante señalar que éstas son sus opiniones sobre su contribución; la pregunta no pretende cuantificar los ingresos.

### **Las mujeres que trabajan son, cuanto menos, una fuente importante de ingresos para su hogar**

En todo el mundo, la mayoría de las mujeres que trabajan dicen que el salario que perciben es una fuente importante o la principal fuente de ingresos de su hogar (el 30 por ciento y el 26 por ciento, respectivamente). Sin embargo, los hombres suelen afirmar con más frecuencia que las mujeres que ellos son la principal fuente de ingresos; según los resultados de la encuesta, éste es el caso del 48 por ciento de los hombres que trabajan, en comparación con el 26 por ciento de las mujeres empleadas. El número de mujeres que trabajan (el 41 por ciento) duplica con creces el número de hombres que tienen un empleo (el 19 por ciento) que afirman que sus ingresos representan una pequeña parte de los ingresos del hogar.

### **Conclusión principal**

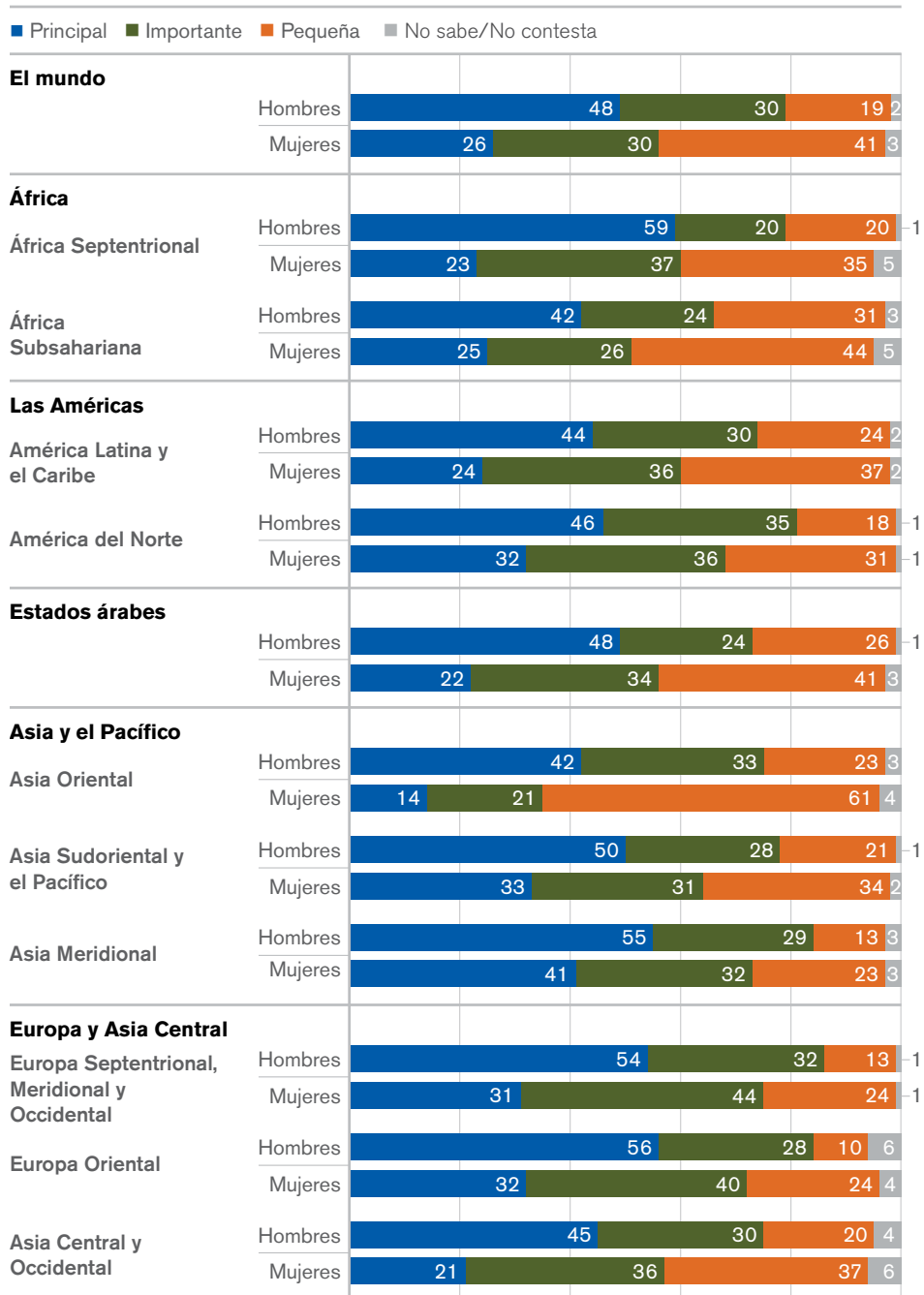
En todo el mundo, la mayoría de las mujeres que trabajan afirman que el salario que perciben es una fuente importante o la principal fuente de ingresos de su hogar. Sin embargo, los hombres suelen seguir afirmando que ellos son la principal fuente de ingresos del hogar.

<sup>27</sup> OIT: *Empleo por sexo y situación en el empleo, ILOSTAT – estimaciones modelo de la OIT*, noviembre de 2016 (en miles).

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Gráfico 23. ¿Su trabajo es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos del hogar?**

[Pregunta a los encuestados que trabajan] Piense en lo que gana en su trabajo y en cómo contribuye a los ingresos de su hogar. A su juicio, ¿es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos de su hogar?

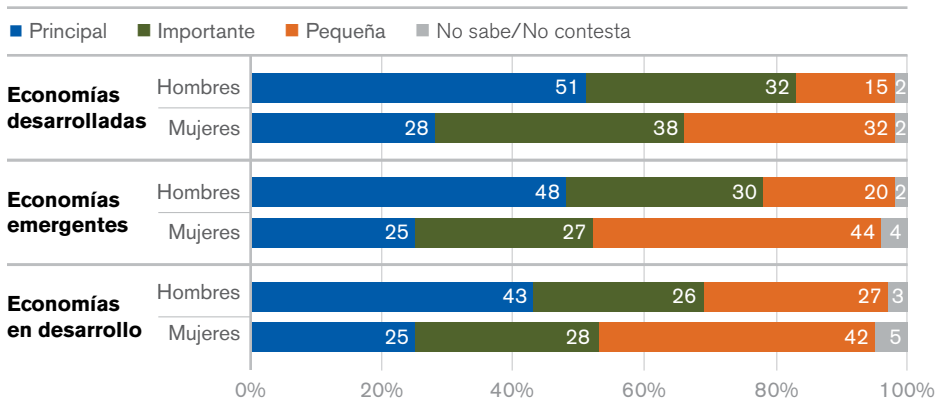


Este patrón se observa en todo el mundo, salvo en Asia Oriental. En esta subregión, la mayoría de las mujeres que trabajan (el 61 por ciento) consideran que sus ingresos representan una pequeña fuente de ingresos para sus hogares, y sólo el 35 por ciento estima que éstos son al menos una fuente importante para los mismos. A efectos de comparación, menos de uno de cada cuatro hombres que trabajan en la región (el 23 por ciento) piensan que su contribución es pequeña. Este mismo patrón se observa incluso entre las mujeres y los hombres en la región que trabajan a tiempo completo para un empleador: el 60 por ciento de las mujeres y el 24 por ciento de los hombres indican que su contribución es pequeña.

En las economías desarrolladas, el porcentaje de mujeres que trabajan que indican que sus ingresos son una pequeña fuente de ingresos para su hogar (el 32 por ciento) es menos elevado que el registrado entre sus homólogas en las economías emergentes (el 44 por ciento) o en desarrollo (el 42 por ciento).

**Gráfico 24. ¿Su trabajo es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos de su hogar?**

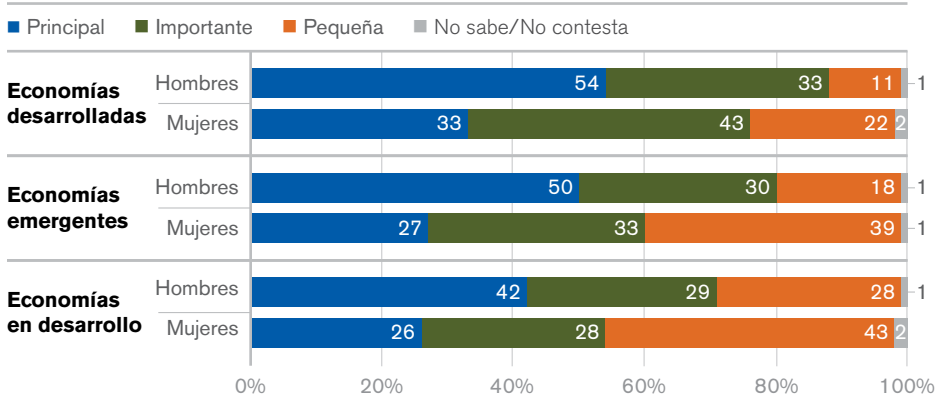
[Pregunta a los encuestados que trabajan] Piense en lo que gana en su trabajo y en cómo contribuye a los ingresos de su hogar. A su juicio, ¿es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos para su hogar?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

**Gráfico 25. ¿Su trabajo es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos de su hogar? – Trabaja a tiempo completo para un empleador**

[Pregunta a los encuestados que trabajan] Piense en lo que gana en su trabajo y en cómo contribuye a los ingresos de su hogar. A su juicio, ¿es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos para su hogar?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

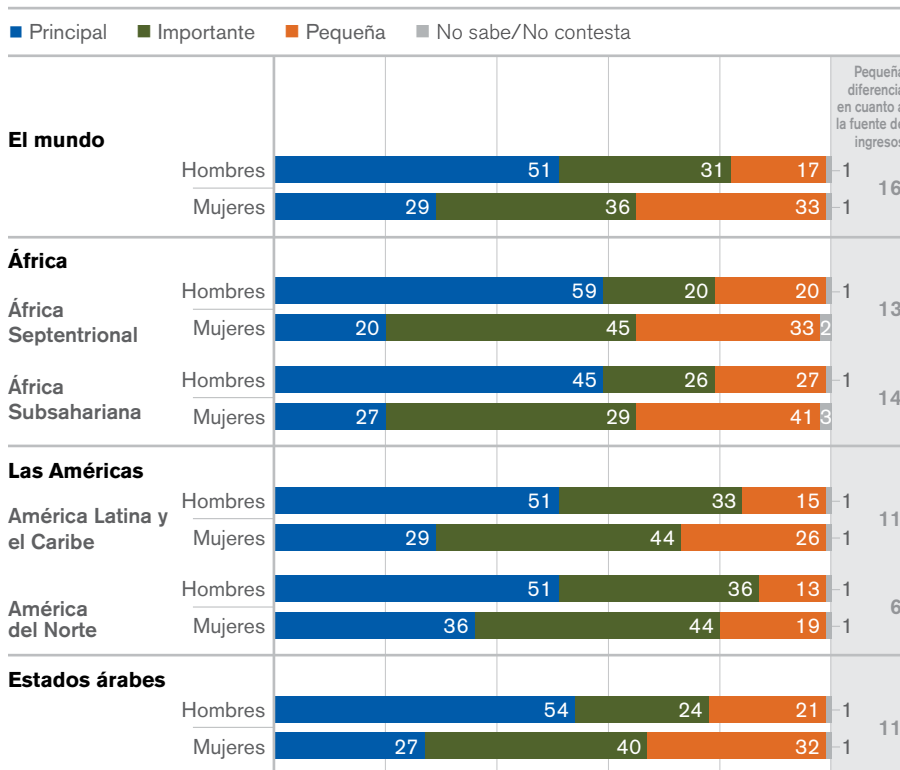
### La brecha de género es más pequeña entre las mujeres y los hombres que trabajan a tiempo completo para un empleador

Menos mujeres y hombres que trabajan a tiempo completo para un empleador consideran que su contribución a los ingresos del hogar es pequeña, en comparación con aquéllas y aquéllos que no trabajan a tiempo completo. Al mismo tiempo, las diferencias entre los hombres y las mujeres que trabajan que consideran pequeña su contribución también disminuyen si trabajan a tiempo completo para un empleador.

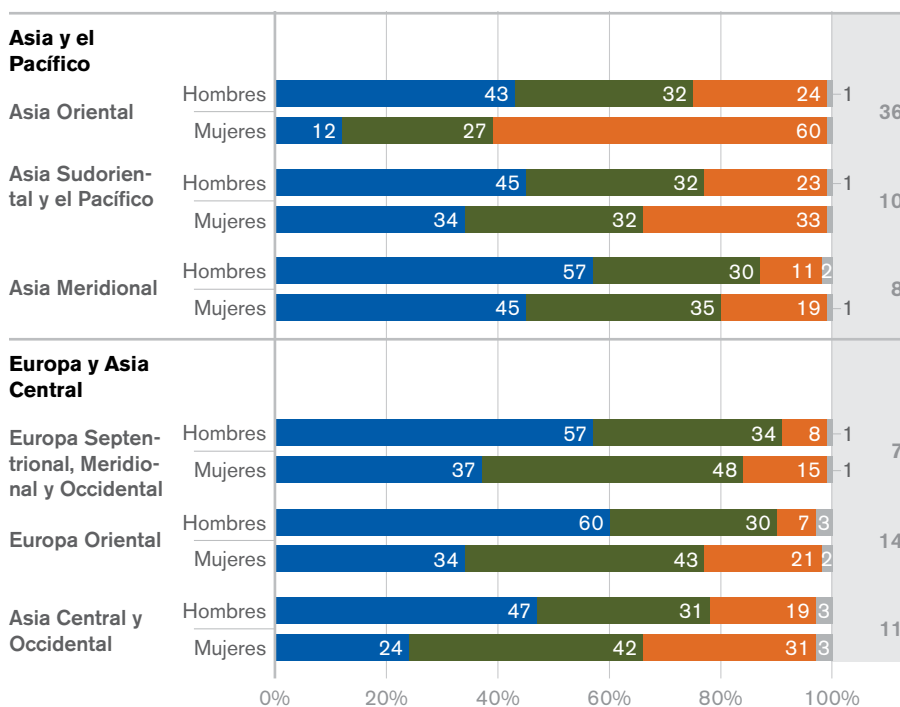
Sin embargo, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo completo para un empleador (el 33 por ciento) que considera que su contribución a los ingresos del hogar es pequeña duplica con creces el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo completo para un empleador (el 17 por ciento) que opinan de este modo (una brecha de 16 puntos porcentuales). No obstante, la brecha de género es mucho mayor (24 puntos porcentuales) entre las mujeres que no trabajan a tiempo completo para un empleador (el 47 por ciento) y sus homólogos masculinos que se encuentran en la misma situación (el 23 por ciento).

**Gráfico 26. ¿Su trabajo es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos de su hogar? – Trabaja a tiempo completo para un empleador**

Pregunta a los encuestados que trabajan] Piense en lo que gana en su trabajo y en cómo contribuye a los ingresos de su hogar. A su juicio, ¿es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos para su hogar?



**Gráfico 26. ¿Su trabajo es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos de su hogar? Continuación**



Encuesta Mundial Gallup, 2016

A nivel regional, las diferencias entre los hombres y las mujeres que trabajan a tiempo completo para un empleador y consideran pequeña su contribución a los ingresos del hogar son menores en América del Norte; Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y Asia Meridional (en estas regiones, la brecha oscila entre seis y ocho puntos porcentuales). En el resto de las regiones, las brechas de género son de 10 puntos porcentuales o más, incluidos 36 puntos porcentuales en Asia Oriental.

Es interesante observar que en Asia Sudoriental y el Pacífico sucede lo contrario: la brecha de género entre quienes afirman que su contribución a los ingresos del hogar es pequeña es, de hecho, algo mayor entre los hombres y las mujeres que no trabajan a tiempo completo para un empleador que entre aquéllos que sí lo hacen.

### La brecha de género también disminuye conforme aumenta el nivel de educación

Las diferencias entre las mujeres y los hombres empleados que consideran que su contribución a los ingresos del hogar es pequeña también es menor entre aquéllas y aquéllos que tienen un nivel de educación más alto (lo que también aumenta la probabilidad de trabajar a tiempo completo para un empleador). La brecha cae de 24 puntos porcentuales entre quienes tienen un nivel de educación primaria o menos a 15 puntos porcentuales entre aquéllos que han cursado estudios universitarios.

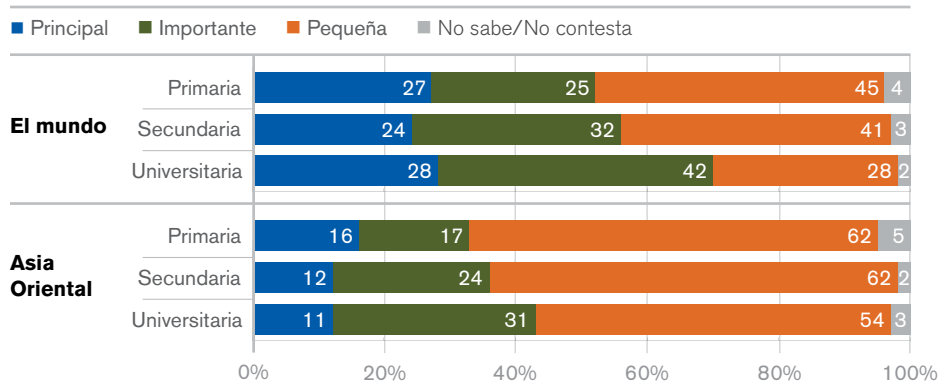
Este patrón se observa en todas las regiones, salvo en Asia Oriental, donde las disparidades entre hombres y mujeres son las mismas, sea cual fuere el nivel de estudios.

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Gráfico 27. ¿Su trabajo es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos de su hogar? – Mujeres por nivel de educación**

[Pregunta a los encuestados que trabajan] Piense en lo que gana en su trabajo y en cómo contribuye a los ingresos de su hogar. A su juicio, ¿es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos para su hogar?

Educación primaria: primaria o menos. Educación secundaria: algunas secundaria/algunas superior. Educación universitaria: Licenciatura universitaria de cuatro años o más.

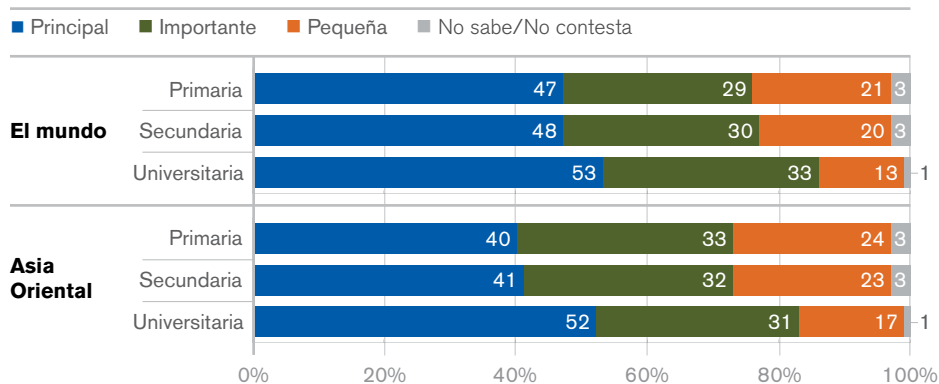


Encuesta Mundial Gallup, 2016

**Gráfico 28. ¿Su trabajo es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos de su hogar? – Hombres por nivel de educación**

[Pregunta a los encuestados que trabajan] Piense en lo que gana en su trabajo y en cómo contribuye a los ingresos de su hogar. A su juicio, ¿es la principal fuente, una fuente importante o una pequeña fuente de ingresos para su hogar?

Educación primaria: primaria o menos. Educación secundaria: algunas secundaria/algunas superior. Educación universitaria: Licenciatura universitaria de cuatro años o más.



Encuesta Mundial Gallup, 2016



# Apéndice I. Información complementaria

## Formulación de las preguntas

Al comienzo del proyecto OIT-Gallup, la OIT convocó un Grupo Asesor Técnico para una sesión de trabajo compuesto de expertos de Gallup y de la OIT; representantes de los mandantes de la OIT – a saber, gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores –, y representantes del sector académico y de organizaciones no gubernamentales. Esta sesión condujo a que se alcanzara un consenso sobre las cuestiones más apremiantes que debían abordarse en los estudios.

A la luz de las recomendaciones formuladas por el Grupo Asesor Técnico, Gallup y la OIT elaboraron con cautela docenas de preguntas de muestra. Habida cuenta de la compleja naturaleza del tema y de los retos asociados con la formulación de preguntas que sean fáciles de traducir y comprender en todos los idiomas y culturas, Gallup probó rigurosamente cada una de las preguntas en entrevistas cognitivas y pruebas previas a la encuesta con el fin de cerciorarse de que funcionaban según lo previsto.

De este ejercicio surgieron cinco preguntas finales para su inclusión en la Encuesta Mundial Gallup. Las preguntas hacían referencia a las aspiraciones y preferencias de las mujeres en lo que respecta al trabajo, así como a sus percepciones sobre los obstáculos que encaraban a la hora de trabajar y obtener ingresos. Al comprender que tomar en consideración las opiniones tanto de las mujeres como de los hombres sería fundamental para poner en perspectiva los logros y las deficiencias en lo tocante a la igualdad de género, Gallup se aseguró de que las preguntas permitieran determinar las actitudes de las mujeres y de los hombres hacia las mujeres y el trabajo, tanto en el seno de sus familias como en sus sociedades.

En el presente informe, que se basa en los datos obtenidos de las preguntas elaboradas para la OIT y en las preguntas formuladas habitualmente por Gallup en su Encuesta Mundial, se examinan los resultados de las encuestas representativas a nivel nacional llevadas a cabo en 142 países y territorios a lo largo de 2016. Las conclusiones contenidas en este informe se apoyan en las entrevistas realizadas a casi 149 000 adultos sobre sus actitudes hacia las mujeres y el mundo del trabajo.

## Metodología de la Encuesta Mundial Gallup

La Encuesta Mundial Gallup realiza un seguimiento de las cuestiones más importantes en todo el mundo, tales como el acceso a los alimentos, el empleo, el desempeño del liderazgo y el bienestar. La Encuesta Mundial contiene más de 100 preguntas generales, así como preguntas específicas de las regiones. Gallup hace las mismas preguntas cada vez, de la misma manera, a los residentes de un gran número de países, que abarcan desde Afganistán hasta Zimbabwe. Esto permite observar la evolución de los datos de un año a otro, y realizar comparaciones directas entre los países. Gallup lleva a cabo encuestas mundiales semestrales, anuales y bienales, lo cual se determina en función de cada país.

Por lo general, Gallup entrevista a 1 000 adultos de 15 años de edad o más en cada país, utilizando un conjunto estándar de preguntas traducidas en los principales idiomas del país de que se trate. En algunos países, se recogen sobremuestras en las principales ciudades o en las zonas de especial interés. Además, en algunos países de gran extensión, como China y Rusia, el tamaño de las muestras recopiladas es al menos de 2 000. Aunque es infrecuente, en algunos casos el tamaño de la muestra oscila entre 500 y 1 000.

Con algunas excepciones, todas las muestras son probabilísticas, y son representativas a nivel nacional de la población residente de 15 años o más. El área de cobertura es todo el país, incluidas las zonas rurales, y el marco de muestreo representa a toda la población adulta civil no institucionalizada del país. Entre las excepciones se cuentan las zonas en las que la seguridad de los entrevistadores corre peligro y, en algunos países, las islas poco pobladas. (A los efectos del presente informe, los encuestados se consideran rurales si viven en una zona rural, una explotación agrícola, una ciudad pequeña o una aldea, y urbanos si viven en una ciudad grande o en un barrio periférico de una ciudad grande.)

Gallup utiliza las encuestas telefónicas en los países en los que la cobertura telefónica representa al menos el 80 por ciento de la población, o es la metodología de encuesta habitual. En los países en los que se utilizan las entrevistas telefónicas, Gallup recurre a un método de marcación aleatoria de números o a una lista de números de teléfono representativa a nivel nacional. La metodología de la encuesta telefónica es típica en los Estados Unidos, el Canadá, Europa Occidental, el Japón, Australia, etc. Gallup compra muestras telefónicas a varios proveedores de muestras situados en cada región.

En una gran parte de América Latina, Europa Oriental, los países de la antigua Unión Soviética, casi toda Asia, Oriente Medio y África, Gallup emplea un diseño del marco zonal para las entrevistas personales en hogares seleccionados de manera aleatoria. Las entrevistas personales duran aproximadamente una hora, y las entrevistas telefónicas 30 minutos.

El documento "Detalles del conjunto de datos de los países" contiene el tamaño de la muestra de cada país, el mes/año de la recopilación de datos, el método de la entrevista, los idiomas utilizados, los efectos del diseño, el margen de error y los detalles de la cobertura de la muestra. Este documento puede descargarse en el sitio web:

<http://www.gallup.com/services/177797/country-data-set-details.aspx>.

## Ponderación

Gallup pondera el conjunto de datos de cada país a la luz de las estimaciones geográficas y demográficas de la población de 15 años de edad o más para una muestra del país representativa a escala nacional. Los conjuntos de datos de los países se ponderan asimismo en función de las estimaciones de la población de 15 años de edad o más, con el fin de crear estimaciones para las subregiones, los grupos de desarrollo y el mundo.

## Escala de evaluación de la vida establecida por Gallup

Gallup clasifica a las personas según estén "prosperando", "luchando" o "sufriendo", en función de cómo éstas califican su vida actual y futura en una escala de niveles que oscilan entre el cero y el 10, basada en la Escala de Autoevaluación de Cantril.

*Imagínese una escala con niveles numerados del cero, en el nivel más bajo, al 10, en el nivel más alto.*

*Supongamos que la parte superior de la escala representa la mejor vida posible para usted, y la parte inferior de la escala representa la peor vida posible para usted. ¿En qué nivel de la escala considera que se encuentra en estos momentos, partiendo de la base de que cuanto más alto sea el nivel, mejor se siente en lo que respecta a su vida, y de que cuanto más bajo sea el nivel, peor se siente con respecto a ella? ¿Qué nivel se aproxima más a sus sentimientos?*

*Imagínese una escala con niveles numerados del cero, en el nivel más bajo, al 10, en el nivel más alto.*

*Supongamos que la parte superior de la escala representa la mejor vida posible para usted, y que la parte inferior de la escala representa la peor vida posible para usted. A su juicio, ¿en qué nivel cree que se encontrará en el futuro, por ejemplo, dentro de cinco años?*

Se considera que las personas están prosperando – el mejor estado posible – si ellas mismas juzgan que su vida actual está en el nivel 7 o más, y si sitúan su vida dentro de cinco años en el nivel 8 o más. Se entiende que las personas están sufriendo – el peor estado posible – si sitúan su vida actual y futura en el nivel 4 o menos. Se considera que quienes se encuentran en el medio están luchando.

## Escala del empleo establecida por Gallup

En 2009, Gallup comenzó a elaborar y probar una serie de preguntas que miden escalas fundamentales del empleo, tal como indican las normas de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. El cuestionario se había revisado en reiteradas ocasiones antes de que Gallup preparara una versión final.

Gallup ha publicado mediciones del empleo, empezando por cifras para 2009, como parte del conjunto de datos de la Encuesta Mundial. Gallup recopila información sobre el empleo utilizando preguntas idénticas en todo el mundo y estandariza los cálculos, haciendo posible por primera vez las comparaciones transnacionales equivalentes. Se recopilan datos nuevos durante todo el año — una vez al año en la mayoría de los países. Estos datos se comparan con estadísticas fiables y disponibles de los países, incluidos datos del censo.

Gallup clasifica a los encuestados en una de seis categorías de empleo basadas en una combinación de respuestas del encuestado a una serie de preguntas sobre el empleo. Se formula una serie idéntica de preguntas a los encuestados en todo el mundo. Se estandariza la asignación de la clasificación para cada encuestado y para los agregados a nivel nacional.

- Trabajan a tiempo completo para un empleador: Se considera que los encuestados trabajan a tiempo completo para un empleador si trabajan para éste al menos 30 horas por semana.
- Trabajan a tiempo completo para sí mismos: Se considera que los encuestados trabajan a tiempo completo para sí mismos si son trabajadores por cuenta propia y si trabajan al menos 30 horas por semana.
- Trabajan a tiempo parcial; no desean trabajar a tiempo completo: Los encuestados que trabajan para un empleador o para sí mismos y que no trabajan más de 30 horas por semana en ninguna de estas modalidades se clasifican como trabajadores a tiempo parcial. Además, al ser encuestados, indicaron que no quieren trabajar más de 30 horas por semana.
- Trabajan a tiempo parcial; desean trabajar a tiempo completo: Los encuestados que trabajan para un empleador o para sí mismos y que no trabajan más de 30 horas por semana se clasifican como trabajadores a tiempo parcial. Además, al ser encuestados, expresaron su voluntad de trabajar más de 30 horas por semana.
- Desempleados: Un encuestado está desempleado si señala que no ha trabajado en los siete últimos días, ni para un empleador ni para sí mismo. El encuestado también debe indicar que ha estado buscando activamente un empleo en las cuatro últimas semanas Y que estaba disponible para empezar a trabajar en las cuatro últimas semanas.
- Fuera de la fuerza de trabajo: Los encuestados que están fuera de la fuerza de trabajo son aquéllos que no han trabajado en los siete últimos días, ni para un empleador ni para sí mismos, y que no están buscando trabajo ni están disponibles para empezar a trabajar. Los encuestados pueden ser estudiantes a tiempo completo, jubilados, discapacitados o personas que se ocupan de las tareas del hogar; sin embargo, algunos encuestados no se encontrarán en ninguna de estas situaciones

Las comparaciones a gran escala de las mediciones a nivel de país realizadas por Gallup de la tasa de empleo en relación con la población y de la tasa de desempleo, por una parte, con las mediciones equivalentes de la OIT, por otra, muestran altas correlaciones, aunque imperfectas. Suelen rondar los cinco puntos, lo que se aproxima al margen de error observado casi todos los años en la mayoría de las encuestas a nivel de país realizadas por Gallup. Las diferentes definiciones de “edad de admisión al empleo”, de lo que constituye exactamente el “desempleo” y de exclusiones particulares (por ejemplo, si incluir, o no, al personal militar activo, la cobertura urbana/rural o a los trabajadores migrantes) son factores que contribuyen a ello.

# Apéndice II. Agrupaciones regionales de los países y territorios encuestados

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

La OIT establece las siguientes agrupaciones regionales.

**Cuadro 5. Países/Territorios**

<b>Asia y el Pacífico</b>	<b>Asia Oriental</b> China; República de Corea; Hong Kong (China); Japón; Mongolia; Taiwán (China)
	<b>Asia Sudoriental y el Pacífico</b> Australia; Camboya; Indonesia; Filipinas; Myanmar; Nueva Zelanda; Singapur; Tailandia; Viet Nam
	<b>Asia Meridional</b> Afganistán; Bangladesh; India; República Islámica del Irán; Nepal; Pakistán
<b>África</b>	<b>África Septentrional</b> Argelia; Egipto; Libia; Marruecos; Sudán del Sur; Túnez
	<b>África Subsahariana</b> Benin; Botswana; Burkina Faso; Camerún; República Centroafricana; Chad; Congo; Côte d'Ivoire; República Democrática del Congo; Etiopía; Gabón; Ghana; Guinea; Kenya; Lesotho; Liberia; Madagascar; Malawi; Malí; Mauritania; Mauricio; Níger; Nigeria; Rwanda; Senegal; Sierra Leona; Somalia; Sudáfrica; República Unida de Tanzania; Togo; Uganda; Zambia; Zimbabwe
<b>Las Américas</b>	<b>América Latina y el Caribe</b> Argentina; Estado Plurinacional de Bolivia; Brasil; Chile; Colombia; Costa Rica; República Dominicana; Ecuador; El Salvador; Guatemala; Haití; Honduras; México; Nicaragua; Panamá; Paraguay; Perú; Uruguay; República Bolivariana de Venezuela
	<b>América del Norte</b> Canadá; Estados Unidos
<b>Estados árabes</b>	<b>Estados árabes</b> Arabia Saudita; Bahrein; Emiratos Árabes Unidos; Iraq; Jordania; Kuwait; Líbano; Yemen; Territorio Palestino Ocupado
<b>Europa y Asia</b>	<b>Europa Septentrional, Meridional y Occidental</b> Albania; Alemania; Austria; Bélgica; Bosnia y Herzegovina; Croacia; Dinamarca; Estonia; Finlandia; Francia; Grecia; Irlanda; Islandia; Italia; Kosovo; Letonia; Lituania; Luxemburgo; Eslovenia; España; Ex República Yugoslava de Macedonia; Malta; Montenegro; Noruega; Países Bajos; Portugal; Reino Unido; Serbia; Suecia; Suiza
	<b>Europa Oriental</b> Belarús; Bulgaria; República Checa; Eslovaquia; Hungría; República de Moldova; Polonia; Rumania; Federación de Rusia; Ucrania
	<b>Asia Central y Occidental</b> Israel; Armenia; Azerbaiyán; Chipre; Chipre Septentrional; Georgia; Kazajistán; Kirguistán; Tayikistán; Turkmenistán; Turquía; Uzbekistán

**Cuadro 6. Países/Territorios**

<b>Economías desarrolladas</b>		
Argentina	Hong Kong (China)	Portugal
Australia	Hungría	República de Corea
Austria	Islandia	Federación de Rusia
Bahrein	Irlanda	Arabia Saudita
Bélgica	Israel	Singapur
Canadá	Italia	Eslovaquia
Chile	Japón	Eslovenia
Croacia	Kuwait	España
Chipre	Letonia	Suecia
República Checa	Lituania	Suiza
Dinamarca	Luxemburgo	Taiwán (China)
Estonia	Malta	Emiratos Árabes Unidos
Finlandia	Países Bajos	Reino Unido
Francia	Nueva Zelanda	Estados Unidos
Alemania	Noruega	Uruguay
Grecia	Polonia	República Bolivariana de Venezuela

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Cuadro 6. Países/Territorios** *Continuación*

<b>Economías emergentes</b>		
Albania	Honduras	Nigeria
Argelia	India	Chipre Septentrional
Armenia	Indonesia	Pakistán
Azerbaiyán	República Islámica del Irán	Territorio Palestino Ocupado
Bangladesh	Iraq	Panamá
Belarús	Côte d'Ivoire	Paraguay
Estado Plurinacional de Bolivia	Jordania	Perú
Bosnia y Herzegovina	Kazajstán	Filipinas
Botswana	Kenya	Rumania
Brasil	Kosovo	Senegal
Bulgaria	Kirguistán	República de Serbia
Camerún	Libano	Sudáfrica
China	Lesotho	Tayikistán
Colombia	Libia	Tailandia
Congo	Ex República Yugoslava de Macedonia	Túnez
Costa Rica	Mauritania	Turquía
República Dominicana	Mauricio	Turkmenistán
Ecuador	México	Ucrania
Egipto	República de Moldova	Uzbekistán
El Salvador	Mongolia	Viet Nam
Gabón	Montenegro	Yemen
Georgia	Marruecos	Zambia
Ghana	Myanmar	
Guatemala	Nicaragua	
<b>Economías en desarrollo</b>		
Haití	Etiopía	Rwanda
Afganistán	Guinea	Sierra Leona
Benin	Liberia	Somalia
Burkina Faso	Madagascar	Sudán del Sur
Camboya	Malawi	República Unida de Tanzania
República Centroafricana	Mali	Togo
Chad	Nepal	Uganda
República Democrática del Congo	Níger	Zimbabwe



# Cuadros regionales

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Cuadro 7. Resultados por subregión**

		Núm. en el mundo = 148 724			Núm. en África Septentrional = 6 011			Núm. en África Subsahariana = 33 191			Núm. en América Latina y el Caribe = 18 513			Núm. en América del Norte = 2 048		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>¿Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea?</b>	De acuerdo	80%	77%	83%	68%	57%	79%	83%	81%	86%	91%	89%	92%	98%	98%	99%
	En desacuerdo	17%	20%	14%	31%	42%	20%	14%	18%	11%	8%	9%	6%	1%	1%	1%
	No sabe/ No contesta	3%	3%	3%	1%	1%	1%	2%	1%	3%	2%	2%	2%	1%	1%	0%
<b>Si una mujer tiene un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre, ¿tiene más oportunidades, las mismas oportunidades o menos oportunidades de encontrar un empleo en la zona en la que usted vive?</b>	Más oportunidades	27%	29%	25%	25%	27%	23%	36%	38%	34%	25%	26%	24%	12%	15%	9%
	Las mismas oportunidades	40%	41%	39%	45%	44%	46%	36%	37%	36%	51%	51%	50%	55%	60%	50%
	Menos oportunidades	26%	25%	58%	25%	25%	26%	21%	20%	22%	21%	19%	23%	32%	23%	40%
	No sabe/ No contesta	7%	7%	7%	5%	5%	5%	7%	5%	8%	3%	3%	3%	1%	1%	1%
<b>Pregunta a todas las mujeres: ¿Preferiría ...</b>	Tener un trabajo remunerado	29%		29%	36%		36%	34%		34%	29%		29%	18%		18%
	Permanecer en el hogar	27%		27%	32%		32%	16%		16%	26%		26%	23%		23%
	Hacer ambas cosas	41%		41%	31%		31%	48%		48%	43%		43%	59%		59%
	No sabe/ No contesta	3%		3%	1%		1%	2%		2%	2%		2%	1%		1%
<b>Pregunta a todos los hombres: ¿Preferiría que las mujeres de su familia ...</b>	Tuvieran un trabajo remunerado	28%	28%		24%	24%		32%	32%		36%	36%		25%	25%	
	Permanecieran en el hogar	29%	29%		51%	51%		19%	19%		27%	27%		21%	21%	
	Hicieran ambas cosas	38%	38%		23%	23%		47%	47%		35%	35%		46%	46%	
	No sabe/ No contesta	4%	4%		2%	2%		2%	2%		2%	2%		8%	8%	

Nota: No se incluyen los resultados de las preguntas abiertas.

**Cuadro 7. Resultados por subregión** *Continuación*

		Núm. en los Estados árabes = 9 876			Núm. en Asia Oriental = 9 381			Núm. en Asia Sudoriental y el Pacífico = 9 067			Núm. en Asia Meridional = 8 000		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>¿Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea?</b>	De acuerdo	62%	57%	67%	82%	78%	86%	77%	72%	81%	64%	63%	66%
	En desacuerdo	35%	40%	30%	14%	17%	10%	22%	26%	17%	31%	33%	29%
	No sabe/ No contesta	3%	3%	3%	4%	4%	4%	2%	1%	2%	4%	4%	5%
<b>Si una mujer tiene un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre, ¿tiene más oportunidades, las mismas oportunidades o menos oportunidades de encontrar un empleo en la zona en la que usted vive?</b>	Más oportunidades	26%	29%	22%	18%	20%	15%	45%	45%	45%	42%	44%	41%
	Las mismas oportunidades	30%	29%	32%	37%	37%	36%	42%	43%	42%	36%	35%	36%
	Menos oportunidades	33%	31%	34%	34%	33%	36%	7%	7%	8%	17%	17%	17%
	No sabe/ No contesta	11%	10%	12%	12%	10%	13%	5%	5%	5%	5%	4%	6%
<b>Pregunta a todas las mujeres: ¿Preferiría ...</b>	Tener un trabajo remunerado	17%		17%	30%		30%	21%		21%	26%		26%
	Permanecer en el hogar	36%		36%	25%		25%	23%		23%	42%		42%
	Hacer ambas cosas	45%		45%	43%		43%	55%		55%	26%		26%
	No sabe/ No contesta	2%		2%	2%		2%	1%		1%	6%		6%
<b>Pregunta a todos los hombres: ¿Preferiría que las mujeres de su familia ...</b>	Tuvieran un trabajo remunerado	17%	17%		23%	23%		14%	14%		33%	33%	
	Permanecieran en el hogar	45%	45%		28%	28%		36%	36%		37%	37%	
	Hicieran ambas cosas	35%	35%		44%	44%		48%	48%		26%	26%	
	No sabe/ No contesta	4%	4%		5%	5%		3%	3%		4%	4%	

Nota: No se incluyen los resultados de las preguntas abiertas.

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

**Cuadro 7. Resultados por subregión** *Continuación*

		Núm. en Europa Septentrional, Meridional y Occidental = 29 950			Núm. en Europa Oriental = 11 040			Núm. en Asia Central y Oriental = 12 007		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>¿Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea?</b>	De acuerdo	97%	97%	97%	87%	85%	89%	81%	76%	85%
	En desacuerdo	2%	2%	2%	7%	8%	6%	16%	21%	12%
	No sabe/ No contesta	1%	1%	0%	6%	7%	5%	3%	3%	3%
<b>Si una mujer tiene un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre, ¿tiene más oportunidades, las mismas oportunidades o menos oportunidades de encontrar un empleo en la zona en la que usted vive?</b>	Más oportunidades	6%	8%	5%	5%	6%	5%	25%	27%	23%
	Las mismas oportunidades	41%	45%	38%	43%	47%	39%	39%	37%	40%
	Menos oportunidades	51%	46%	55%	43%	38%	48%	29%	29%	30%
	No sabe/ No contesta	2%	2%	2%	9%	9%	8%	7%	6%	7%
<b>Pregunta a todas las mujeres: ¿Preferiría ...</b>	Tener un trabajo remunerado	25%		25%	46%		46%	39%		39%
	Permanecer en el hogar	13%		13%	26%		26%	19%		19%
	Hacer ambas cosas	60%		60%	24%		24%	40%		40%
	No sabe/ No contesta	2%		2%	5%		5%	2%		2%
<b>Pregunta a todos los hombres: ¿Preferiría que las mujeres de su familia ...</b>	Tuvieran un trabajo remunerado	35%	35%		36%	36%		33%	33%	
	Permanecieran en el hogar	12%	12%		31%	31%		33%	33%	
	Hicieran ambas cosas	51%	51%		26%	26%		29%	29%	
	No sabe/ No contesta	2%	2%		7%	7%		5%	5%	

Nota: No se incluyen los resultados de las preguntas abiertas.

**Cuadro 8. Resultados por nivel de desarrollo**

		Núm. en el mundo =148 724			Núm. en las economías desarrolladas = 49 510			Núm. en las economías emergentes = 75 519			Núm. en las economías en desarrollo = 23 695		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>¿Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea?</b>	De acuerdo	80%	77%	83%	95%	94%	96%	75%	72%	78%	81%	78%	83%
	En desacuerdo	17%	20%	14%	3%	4%	3%	21%	25%	18%	17%	20%	14%
	No sabe/ No contesta	3%	3%	3%	2%	2%	2%	4%	3%	4%	2%	2%	3%
<b>Si una mujer tiene un nivel de educación y experiencia similar al de un hombre, ¿tiene más oportunidades, las mismas oportunidades o menos oportunidades de encontrar un empleo en la zona en la que usted vive?</b>	Más oportunidades	27%	29%	25%	14%	13%	9%	32%	33%	30%	30%	34%	30%
	Las mismas oportunidades	40%	41%	39%	47%	50%	43%	38%	38%	38%	37%	38%	36%
	Menos oportunidades	26%	25%	28%	38%	32%	44%	23%	22%	24%	26%	23%	25%
	No sabe/ No contesta	7%	6%	7%	4%	4%	4%	7%	7%	8%	7%	5%	9%
<b>Pregunta a todas las mujeres: ¿Preferiría ...</b>	Tener un trabajo remunerado	29%		29%	27%		27%	29%		29%	33%		33%
	Permanecer en el hogar	27%		27%	20%		20%	30%		30%	21%		21%
	Hacer ambas cosas	41%		41%	51%		51%	38%		38%	43%		43%
	No sabe/ No contesta	3%		3%	2%		2%	3%		3%	2%		2%
<b>Pregunta a todos los hombres: ¿Preferiría que las mujeres de su familia ...</b>	Tuvieran un trabajo remunerado	28%	28%		30%	30%		28%	28%		33%	33%	
	Permanecieran en el hogar	29%	29%		19%	19%		33%	33%		23%	23%	
	Hicieran ambas cosas	38%	38%		46%	46%		36%	36%		42%	42%	
	No sabe/ No contesta	4%	4%		5%	5%		4%	4%		2%	2%	

Nota: No se incluyen los resultados de las preguntas abiertas.

Los cuadros regionales y tableros de datos por países / territorios (completos) se pueden encontrar en el siguiente enlace:  
[http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_546318/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546318/lang--es/index.htm)

**GALLUP®**

**Sede mundial**

The Gallup Building  
901 F Street, NW  
Washington, D.C. 20004

**Tel:** +1.877.242.5587

**Fax:** +1.202.715.3045

**www.gallup.com**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

**Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)  
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad**

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)  
4, Route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22 (Suiza)

**Tel:** +41 (0) 22 799 6730

**Fax:** +41 (0) 22 798 8685

**www.ilo.org/ged**

ISBN 978-92-2-331025-7



9 789223 310257