

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.² Las conclusiones de este informe se basan en entrevistas realizadas en 2016 a casi 149 000 adultos en 142 países y territorios³ acerca de sus actitudes hacia las mujeres y el mundo del trabajo.

² 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.

³ 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.⁴ 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.

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

Europa Septentrional, Meridional y Occidental	57	64	51	9	9	9
Asia Sudoriental y el Pacífico	70	81	59	4	4	4
Asia Meridional	55	79	28	4	4	5
África Subsahariana	70	76	65	7	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)*.

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

Las mujeres presentes en el mercado de trabajo tienen más probabilidades de estar desempleadas⁵ 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.

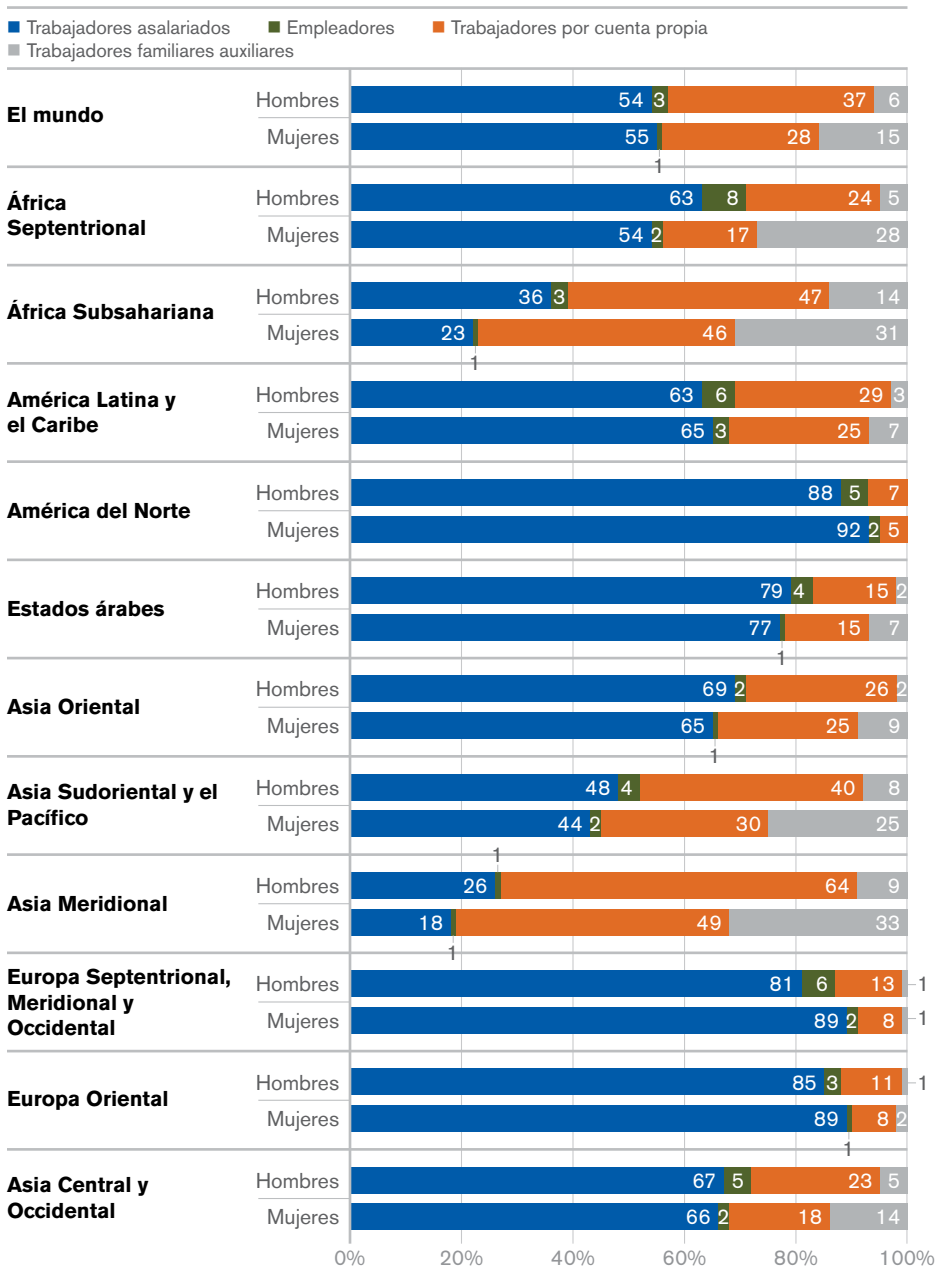
La calidad del empleo es una preocupación particular entre las mujeres

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.

⁵ Para consultar las definiciones de la OIT, véanse los Metadatos disponibles en: www.ilo.org/ilostat.

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



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