

UN PASO DECISIVO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En pos de un mejor
futuro del trabajo
para todos



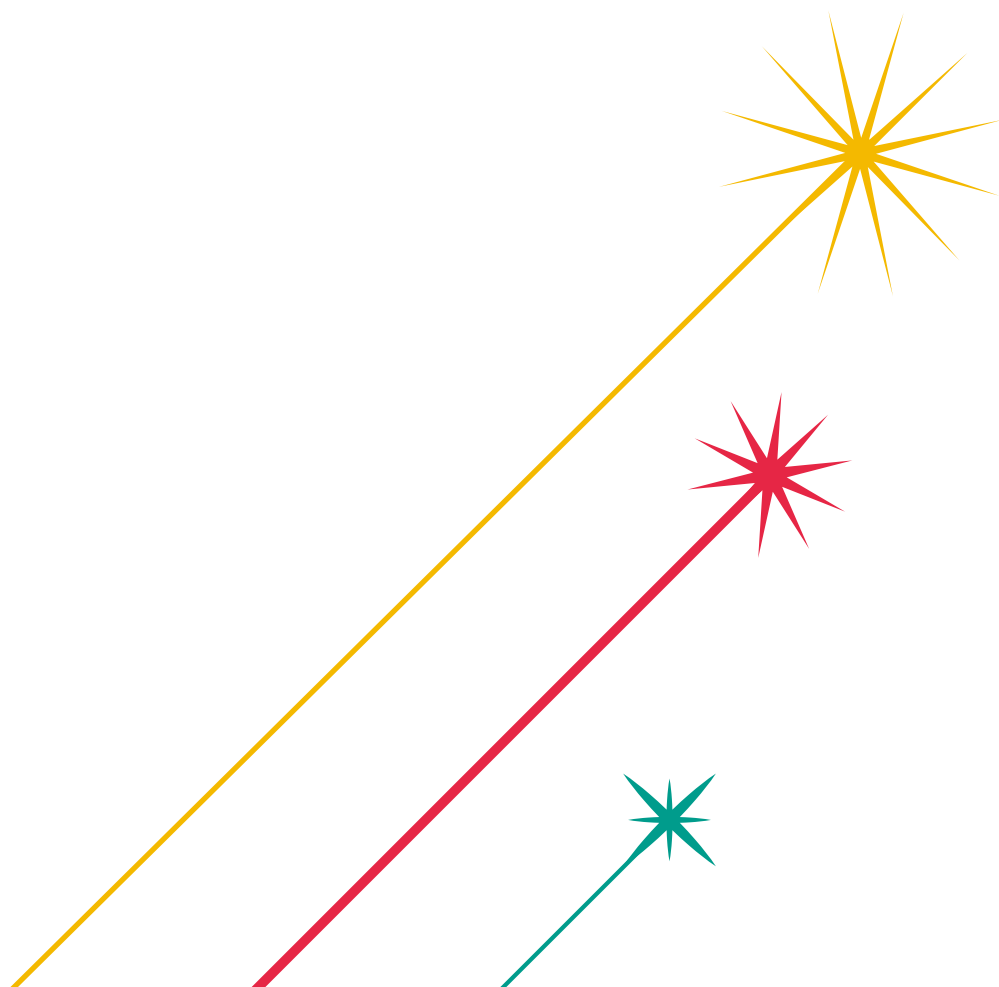
Organización
Internacional
del Trabajo

100
1919-2019



UN PASO DECISIVO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En pos de un mejor futuro
del trabajo para todos



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22 (Suiza), o por correo electrónico: rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org podrá encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos
Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019.

ISBN 978-92-2-133001-1 (impreso)

ISBN 978-92-2-133002-8 (pdf web)

igualdad de géneros / trabajadoras / futuro del trabajo / igualdad de oportunidades de empleo / derechos de la mujer / igual de remuneración / condiciones de trabajo / protección social / prestación de cuidados / trabajo no remunerado / Convenio de la OIT / aplicación / papel de la OIT

04.02.3

Publicado también en inglés: *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all* (ISBN: 978-92-2-132997-8 (impreso); 978-92-2-132998-5 (pdf web)), Ginebra 2019; y en francés: *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous* (ISBN 978-92-2-132999-2 (impreso), ISBN 978-92-2-133000-4 (pdf web)), Ginebra, 2019.

Datos de catalogación en publicación de la OIT.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

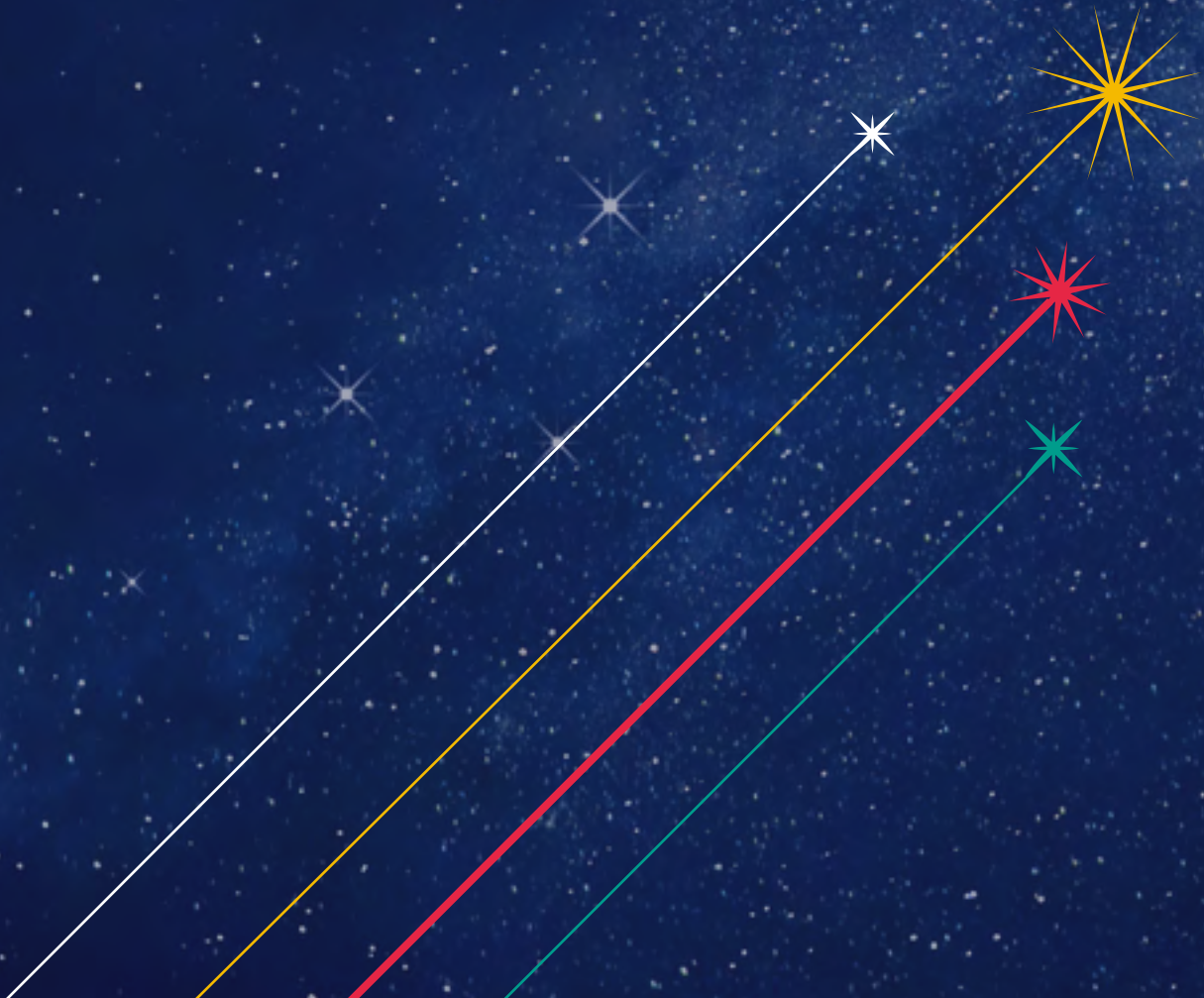
La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que cuenten con la aprobación de la Oficina Internacional del Trabajo.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para obtener información sobre las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT, puede visitar nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

**«EL MUNDO DEL FUTURO
ESTÁ EN NUESTRAS MANOS.
MAÑANA ES AHORA.»**

ELEANOR ROOSEVELT





| | |
|---------------------------|-----------|
| PREFACIO | 5 |
| AGRADECIMIENTOS | 10 |
| LISTA DE ACRÓNIMOS | 11 |
| RESUMEN EJECUTIVO | 12 |
| INTRODUCCIÓN | 22 |



CAPÍTULO 1

TOMAR CONCIENCIA ACERCA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

| | |
|--|-----------|
| 1. LAS MUJERES QUIEREN TRABAJAR, PERO SIGUEN SIN CONSEGUIR LOS TRABAJOS | 24 |
| Diferencias entre las regiones | 26 |
| 2. LA CALIDAD DEL TRABAJO DEJA MUCHO QUE DESEAR. | 28 |
| En la mayoría de los países de ingresos bajos y medios, el grueso de las mujeres trabajan de manera informal | 28 |
| En los países de ingresos altos, las mujeres se concentran en los trabajos mal remunerados | 30 |
| 3. SIGUE HABIENDO MUY POCAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS. | 31 |
| Las mujeres tardan menos que los hombres en acceder a cargos directivos o de liderazgo | 33 |
| ¿Por qué las mujeres tardan menos en ocupar cargos directivos?. | 35 |
| 4. ¿QUÉ REPRESENTA UN OBSTÁCULO PARA LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS MUJERES? | 35 |
| La educación influye, pero no es el motivo principal. | 35 |
| La prestación de cuidados desempeña el papel más importante | 37 |
| Las penalizaciones vinculadas con la maternidad siguen siendo considerables. | 41 |
| La penalización en el empleo vinculada con la maternidad | 41 |
| La penalización salarial vinculada con la maternidad | 42 |
| La penalización en cargos de liderazgo vinculada con la maternidad | 43 |
| Una remuneración más baja y desigual. | 45 |
| Una brecha salarial persistente por motivo de género. | 45 |
| La educación no es el motivo de la brecha salarial | 48 |
| Una gran parte de la brecha salarial sigue sin explicarse. | 48 |
| Sistemas fiscales | 50 |
| Violencia y acoso en el mundo del trabajo. | 51 |
| Las numerosas caras de la tecnología. | 52 |
| La tecnología podría aumentar o disminuir las brechas de género en el trabajo | 52 |
| El papel de la economía digital: ¿amiga o enemiga de la igualdad de género?. | 53 |
| Una voz y una representación débiles | 54 |



CAPÍTULO 2

CAMINOS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

| | |
|--|-----------|
| 1. EL CAMINO DE LOS DERECHOS PARA UN FUTURO EN EL QUE EXISTA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO..... | 60 |
| Un futuro del trabajo en el que las mujeres y los hombres tengan igualdad de oportunidades | 62 |
| Un futuro del trabajo libre de discriminación, violencia y acoso. | 65 |
| Un futuro del trabajo en el que el trabajo realizado por las mujeres se reconozca y valore | 69 |
| Un futuro del trabajo en el que más mujeres ocupen cargos directivos | 73 |
| Un futuro del trabajo con licencias de maternidad, paternidad y parental inclusivas | 75 |
| Un futuro del trabajo con tiempo para cuidar | 78 |
| 2. EL CAMINO DE ACCESO A LA INFRAESTRUCTURA, LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LOS SERVICIOS DE CUIDADO PÚBLICOS CON MIRAS A TRANSFORMAR EL FUTURO DEL TRABAJO PARA LAS MUJERES..... | 79 |
| Una infraestructura sostenible para la igualdad de género | 79 |
| Servicios de cuidado públicos para un futuro en el que todas las personas cuiden más | 81 |
| La protección social universal para el futuro de las mujeres en el trabajo. | 87 |
| Un marco macroeconómico propicio para financiar la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado públicos | 89 |
| 3. EL CAMINO CONSISTENTE EN LOGRAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y EN APOYARLAS EN LAS TRANSICIONES DEL TRABAJO | 91 |
| El aprendizaje permanente para no dejar a nadie atrás | 91 |
| Un entorno propicio para las mujeres empresarias | 93 |
| 4. EL CAMINO DE LA VOZ Y LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES..... | 96 |



CAPÍTULO 3

HACIA UNA AGENDA TRANSFORMADORA Y MENSURABLE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

| | |
|--|------------|
| 1. UN PASO DECISIVO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO..... | 105 |
| Cerrar la brecha de datos por motivo de género. | 108 |
| Seguir los caminos que conduzcan a un futuro mejor para las mujeres en el trabajo | 109 |
| 2. CONTRAER COMPROMISOS PARA ASEGURAR UN FUTURO MÁS PROMETEDOR PARA LAS MUJERES EN EL TRABAJO | 110 |



| | |
|--------------------|------------|
| ANEXOS | 114 |
| REFERENCIAS | 130 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | | |
|------|---|----|
| 1.1 | Preferencia de las mujeres por un trabajo remunerado y tasa de empleo con respecto a la población, último año disponible | 25 |
| 1.2 | Tasas mundiales de empleo con respecto a la población, por sexo, 1991-2018: a) Grupo de edad de 15 años y más, y b) Grupo de edad de 15 a 24 años | 25 |
| 1.3 | Tasas de empleo con respecto a la población, por región y sexo, 1991-2018 | 27 |
| 1.4 | Brecha de género en la proporción de empleo informal en el empleo total, sector agrícola incluido, último año disponible | 28 |
| 1.5 | Empleo informal como porcentaje del empleo total, por origen étnico y sexo, último año disponible | 29 |
| 1.6 | Porcentaje de trabajadores a tiempo completo mal remunerados, por sexo, último año disponible | 30 |
| 1.7 | Porcentaje de mujeres en cargos directivos por región, 1991-2018 | 31 |
| 1.8 | Porcentaje de mujeres miembros de consejos de administración, 2010-2016 | 32 |
| 1.9 | Porcentaje de directores ejecutivos, por sexo, último año disponible | 32 |
| 1.10 | Edad media y mediana de las personas que ocupan cargos directivos o de liderazgo, por sexo, último año disponible | 33 |
| 1.11 | Número promedio de años para acceder a un cargo directivo, 2018 | 34 |
| 1.12 | Porcentaje de mujeres y de hombres con títulos universitarios superiores en cargos directivos o de liderazgo, último año disponible | 34 |
| 1.13 | Tasa de empleo con respecto a la población, por sexo y nivel de educación, grupo de edad de 25 años y más, último año disponible | 36 |
| 1.14 | Aceptabilidad del trabajo para las mujeres, por sexo y nivel de educación, 2016 | 36 |
| 1.15 | Trabajadores empleados y trabajadores del cuidado no remunerados a tiempo completo, por sexo, último año disponible | 38 |
| 1.16 | Relación entre la brecha de género en el porcentaje de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado y la tasa de empleo de las mujeres con respecto a la población, último año disponible | 38 |
| 1.17 | Tiempo dedicado diariamente al trabajo de cuidados no remunerado, al trabajo remunerado y al trabajo total, por sexo y grupo de ingresos, último año disponible | 39 |
| 1.18 | Tasas de empleo con respecto a la población de las mujeres y los hombres con y sin niños menores de 6 años, 2005 y 2015 | 40 |
| 1.19 | Brechas salariales vinculadas con la maternidad y con la paternidad para economías seleccionadas, último año disponible | 41 |
| 1.20 | Horas semanales trabajadas a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro, por sexo y número de niños menores de 6 años de edad, último año disponible | 42 |
| 1.21 | Porcentaje de personas en cargos directivos con y sin niños menores de 6 años de edad, por sexo, último año disponible | 44 |
| 1.22 | Relación entre la proporción de mujeres en cargos directivos y la brecha de género en términos del porcentaje de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado, último año disponible | 45 |
| 1.23 | Situación en el empleo, por sexo, 2018 | 46 |
| 1.24 | Brechas salariales por motivo de género en la escala salarial para países seleccionados, último año disponible: a) Países de ingresos altos; b) Países de ingresos medios y bajos | 46 |
| 1.25 | Porcentaje de miembros de LinkedIn con competencias digitales que son mujeres y hombres, 2018 | 48 |
| 1.26 | Salario por hora por grado de feminización a nivel de empresa y perfil salarial en Europa, 2014 | 49 |
| 1.27 | Países en los que la ley exige la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, 2018 | 50 |
| 1.28 | Participación mundial de las mujeres y los hombres en el empleo, por sector, y potencial de automatización del sector, último año disponible | 52 |
| 2.1 | Países con al menos una restricción a las oportunidades de empleo de las mujeres, 2018 | 65 |
| 2.2 | Brecha salarial por motivo de género y densidad sindical, último año disponible | 72 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 2.3 | Población sin acceso a infraestructura básica, por región y grupo de ingresos, 2015-2016 | 80 |
| 2.4 | Gasto público en políticas de cuidado seleccionadas como porcentaje del PIB y tasa de empleo con respecto a la población de las mujeres con responsabilidades de cuidado, último año disponible | 83 |
| 2.5 | Tasa de empleo con respecto a la población de las mujeres con niños pequeños (0 a 5 años de edad) y tasas brutas de matriculación en programas de desarrollo educativo en la primera infancia, último año disponible | 83 |
| 2.6 | Empleo total en el cuidado y empleo conexo en 2015 y 2030, escenario <i>status quo</i> y consecución de los ODS | 85 |
| 3.1 | Una agenda transformadora y medible para la igualdad de género en el mundo del trabajo | 112 |

LISTA DE CUADROS

| | | |
|-------|---|-----|
| 1.1 | Clasificación de los obstáculos que dificultan el liderazgo femenino, 2015 | 44 |
| 2.1 | El marco de las 5R para el trabajo de cuidados decente | 86 |
| 3.1 | Objetivos de Desarrollo Sostenible para un futuro mejor para las mujeres en el trabajo | 106 |
| A.1.1 | Edad mediana y edad media de las personas que ocupan cargos directivos o de liderazgo, por sexo, último año disponible | 114 |
| A.1.2 | Porcentaje de mujeres y de hombres con títulos universitarios superiores que ocupan cargos directivos o de liderazgo, último año disponible | 116 |
| A.1.3 | Tasas de empleo con respecto a la población de las mujeres y los hombres con y sin niños menores de 6 años de edad, primer año y último año disponibles | 118 |
| A.1.4 | Personas que ocupan cargos directivos con y sin niños menores de 6 años de edad, por sexo | 120 |
| A.2.1 | Lista de encuestas sobre la fuerza de trabajo y encuestas de hogares, por país y año, microdatos | 122 |
| A.3.1 | Agrupaciones de países, regionales y subregionales, y grupos de ingresos | 125 |

LISTA DE RECUADROS



| | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | El paso del proteccionismo a la igualdad sustantiva en la historia de la OIT | 64 |
| 2.2 | La inspección del trabajo es fundamental para hacer de la igualdad de género una realidad en el mundo del trabajo: El caso de Costa Rica | 68 |
| 2.3 | La reducción de la brecha de género también aumenta los derechos de pensión de las mujeres | 71 |
| 2.4 | Más mujeres en los parlamentos | 73 |
| 2.5 | Los hombres y los niños como parte de la solución al cambiar los estereotipos relacionados con el trabajo de cuidados no remunerado | 74 |
| 2.6 | Reconocer el trabajo de cuidados no remunerado como trabajo | 82 |
| 2.7 | Cuidados y apoyo a través de una plataforma digital en Nueva Zelanda | 88 |
| 2.8 | Solidaridad y tecnología para las curtidoras en el Senegal | 94 |
| 2.9 | Sindicación de las recolectoras de hojas: Una voz más alta en defensa del trabajo decente | 97 |

En 1919, la OIT adoptó los primeros convenios sobre las mujeres y el trabajo. Un siglo después, las mujeres son una fuerza en el mercado de trabajo, superando barreras que en una época se habrían considerado imposibles. Si bien se han realizado grandes progresos en el último siglo para las mujeres en el trabajo, no hay margen para la autocomplacencia. Los avances para cerrar las brechas de género se han estancado, y en algunos casos se observa un retroceso. Sin embargo, es posible mejorar el futuro del trabajo para las mujeres, pero sólo dentro de un ecosistema que comprenda medidas de refuerzo y un firme compromiso con la igualdad de género. El presente informe explora las vías hacia la igualdad de género, a fin de poner en práctica una agenda transformadora y mensurable para hacer realidad la igualdad de género.

Este informe es la culminación de la amplia labor, a menudo sin precedentes, llevada a cabo en el contexto de la Iniciativa del centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo. Las conclusiones y recomendaciones de la iniciativa están en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015. La realización de la Agenda 2030 depende de la consecución efectiva de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

El presente informe pone de relieve las brechas de género y los principales obstáculos al trabajo decente para las mujeres. Analiza los obstáculos estructurales, incluido el trabajo de cuidados no remunerado, que determinan la naturaleza y el alcance de la participación de las mujeres en el empleo remunerado, y la manera en que las leyes, políticas y prácticas de algunos países han hecho frente a los mismos. Este informe destaca la necesidad de un enfoque multidimensional y proporciona orientación en lo que respecta a las medidas que pueden, y deberían, adoptarse, con el fin de aprovechar las oportunidades que ofrece el mundo de trabajo en continua evolución.

El centenario de la OIT brinda una oportunidad única para cambiar de trayectoria y acelerar los esfuerzos con miras a garantizar que el futuro proporcione trabajo decente a todas las mujeres y a todos los hombres, en el espíritu de la Agenda 2030.



Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) e ILOAIDS
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
www.ilo.org/ged

ISBN 978-92-2-133001-1



9 789221 330011