

# CAPÍTULO 1

## TOMAR CONCIENCIA ACERCA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO



**En el último siglo, las mujeres se han convertido en una fuerza importante en los mercados de trabajo en todo el mundo, y siguen superando nuevas barreras. Sin embargo, en 2019, el trabajo decente para las mujeres, incluida la igualdad de derechos en el trabajo y la igualdad de oportunidades, sigue sin alcanzarse.**

A escala mundial, se estima que las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de tener un trabajo, y más probabilidades de trabajar en los últimos peldaños de la escala profesional<sup>1</sup>. Su remuneración sigue siendo, en promedio, un 20 por ciento inferior a la de los hombres, y la discriminación, con inclusión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, persiste<sup>2</sup>. Los avances para cerrar las brechas de género se han estancado, y en algunos casos se está observando un retroceso, a pesar de las numerosas leyes, políticas y compromisos internacionales adoptados en los últimos decenios en apoyo de la igualdad de género<sup>3</sup>.

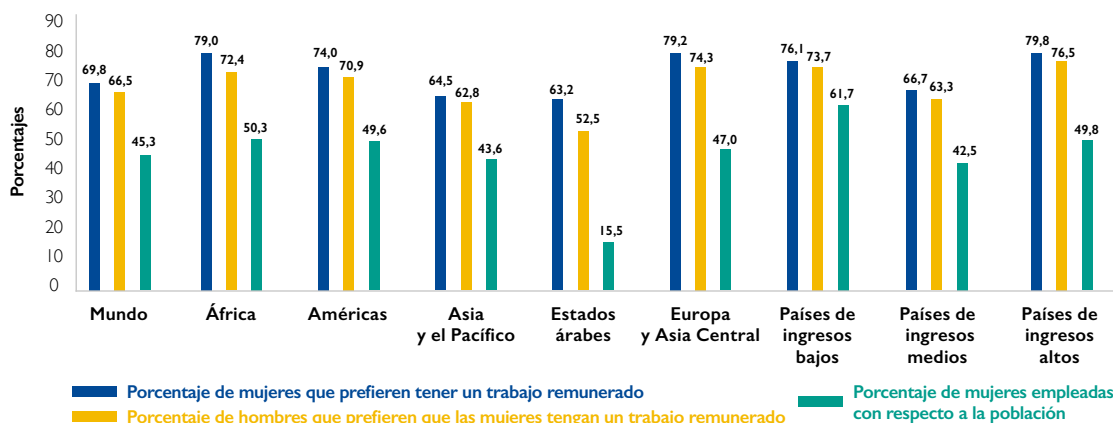
Este capítulo tiene por objeto determinar las barreras estructurales que dificultan los progresos de las mujeres en el mundo del trabajo en todas las regiones y dentro de ellas. Examina en particular las creencias y prácticas que obstaculizan el acceso de las mujeres al empleo remunerado y les impide recibir una remuneración justa o alcanzar los primeros peldaños de la escala profesional. Cerrar estas brechas es fundamental para realizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 5 sobre el logro de la igualdad de género y del empoderamiento de todas las mujeres y niñas, y el ODS 8 sobre la promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

### I. LAS MUJERES QUIEREN TRABAJAR, PERO SIGUEN SIN CONSEGUIR LOS TRABAJOS

Las mujeres quieren trabajos remunerados, también cuando tienen niños, y los hombres están de acuerdo en que deberían tener esa oportunidad. Asimismo, las mujeres que trabajan tienen más probabilidades de considerar que están «prosperando» que las mujeres que no trabajan. Estas son las conclusiones establecidas en un informe conjunto OIT y Gallup publicado en 2017<sup>4</sup>, que demostró que las ideas preconcebidas difundidas ampliamente sobre las preferencias de las mujeres y sus expectativas sociales en realidad son erróneas. Sobre la base de una muestra mundial representativa, aproximadamente el 70 por ciento de las mujeres entrevistadas señalaron que preferirían tener un trabajo remunerado, y el 66,5 por ciento de los hombres expresaron su acuerdo con dicha preferencia (véase el gráfico I.1)<sup>5</sup>. Este fue el caso incluso en aquellas regiones en las que la baja tasa de participación de las mujeres en el empleo es la norma, como en los Estados árabes. Ya no puede afirmarse de manera creíble, en ninguna región o con respecto a ningún grupo de ingresos, que las diferencias en cuanto al empleo entre las mujeres y los hombres obedecen a que las mujeres no quieren trabajar fuera de su hogar.

Sin embargo, la realidad de la situación contrasta fuertemente con los deseos de las mujeres y de los hombres en lo que respecta al empleo de las mujeres. El 45,3 por ciento de las mujeres tenían un trabajo, lo que se tradujo en una brecha de casi 25 puntos

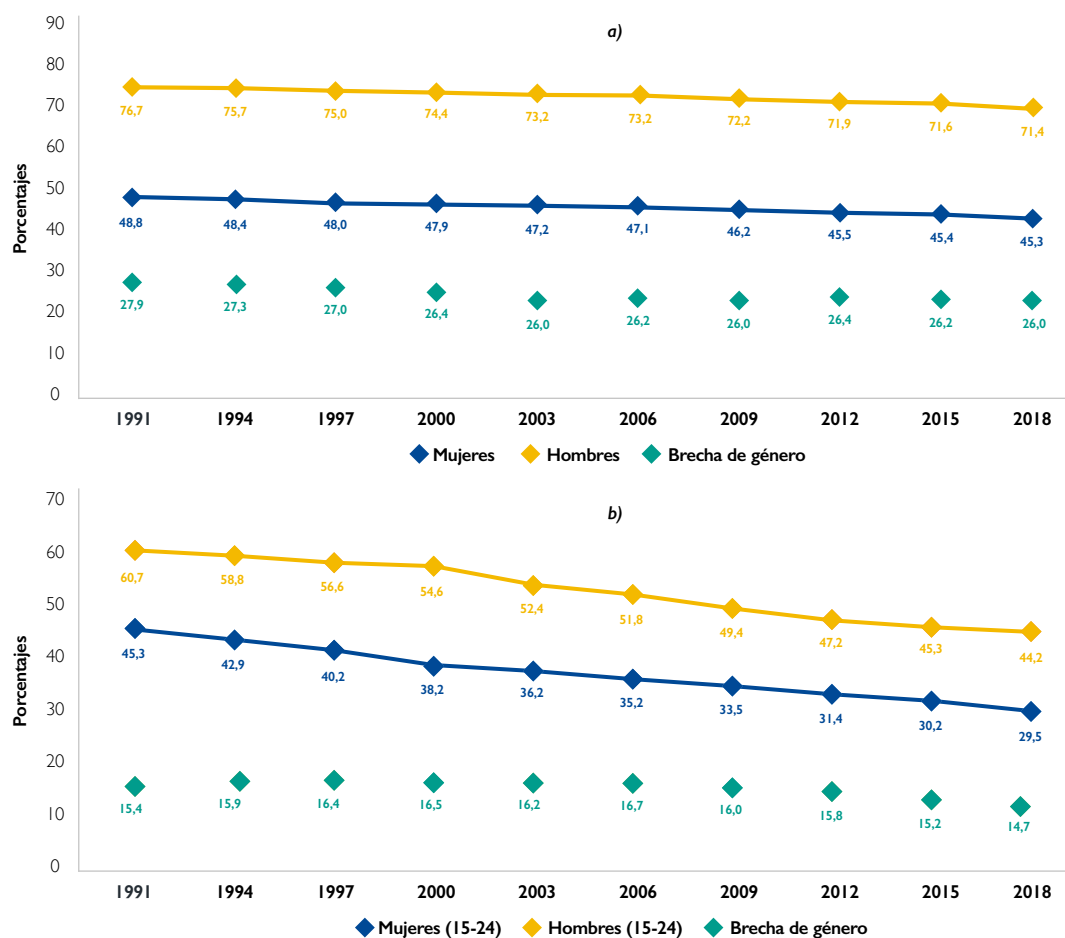
**Gráfico I.1 Preferencia de las mujeres por un trabajo remunerado y tasa de empleo con respecto a la población, último año disponible**



Nota: Los datos sobre las preferencias corresponden a 2017 y los datos sobre la tasa de empleo con respecto a la población corresponden a 2018, grupo de edad de 15 años y más.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT y Gallup, 2017, y estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.

**Gráfico I.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**



Nota: La tasa de empleo con respecto a la población es el porcentaje de la fuerza de trabajo empleada actualmente en relación con la población en edad de trabajar.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.

porcentuales entre la tasa de empleo deseada y la real para las mujeres (véase el gráfico 1.1). En 2018, 1300 millones de mujeres estaban empleadas en comparación con 2000 millones de hombres, lo que significa que la diferencia era todavía de 700 millones. En otras palabras, las mujeres seguían teniendo una probabilidad de estar empleadas 26,0 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres. En los últimos 27 años, la brecha de empleo entre hombres y mujeres se ha reducido menos de 2 puntos porcentuales. Las tasas de empleo tanto de las mujeres como de los hombres han disminuido en todo el mundo, si bien las registradas entre los hombres han descendido a un ritmo más rápido (véase el gráfico 1.2a). Esta tendencia obedece en parte a la reducción de las tasas de empleo tanto de las mujeres jóvenes como de los hombres jóvenes, lo cual puede ser una evolución positiva, ya que muchos de ellos tal vez hayan decidido proseguir sus estudios (véase el gráfico 1.2b). No es sorprendente que las tasas brutas de escolarización en la educación secundaria y superior hayan aumentado para ambos sexos, y que las brechas de género en las tasas de escolarización casi se cerraran en 2017<sup>6</sup>. Sin embargo, el porcentaje de jóvenes que no están empleados ni reciben una educación o formación asciende al 21,2 por ciento, de los cuales el 69,1 por ciento son mujeres<sup>7</sup>. La representación excesiva de las mujeres entre las personas que no están empleadas ni reciben una educación o formación, en particular en las economías emergentes, está fuertemente vinculada con las responsabilidades de cuidado, tales como el cuidado infantil, el cuidado de las personas mayores, y el cuidado de las personas con discapacidad o de las que viven con el VIH y, en algunos casos, con los estereotipos de género<sup>8</sup>.

## Diferencias entre las regiones

Estas tendencias mundiales del empleo ocultan variaciones regionales considerables. En los Estados árabes, por ejemplo, la brecha de empleo entre hombres y mujeres ha experimentado una pequeña reducción de 0,4 puntos porcentuales entre 1991 y 2018. Ello obedece fundamentalmente a la cantidad limitada y a la mala calidad de los trabajos generados, a las expectativas tradicionales del papel de las mujeres en la sociedad, a la inestabilidad política recurrente<sup>9</sup> y a la dependencia de los ingresos provenientes de los recursos naturales en algunas economías de la región<sup>10</sup>.

En otras regiones, como Asia y el Pacífico, las tasas de empleo de las mujeres han experimentado una caída más fuerte que las de los hombres, a pesar de que las mujeres tienen un nivel de educación más alto, menos niños y más probabilidades de vivir en

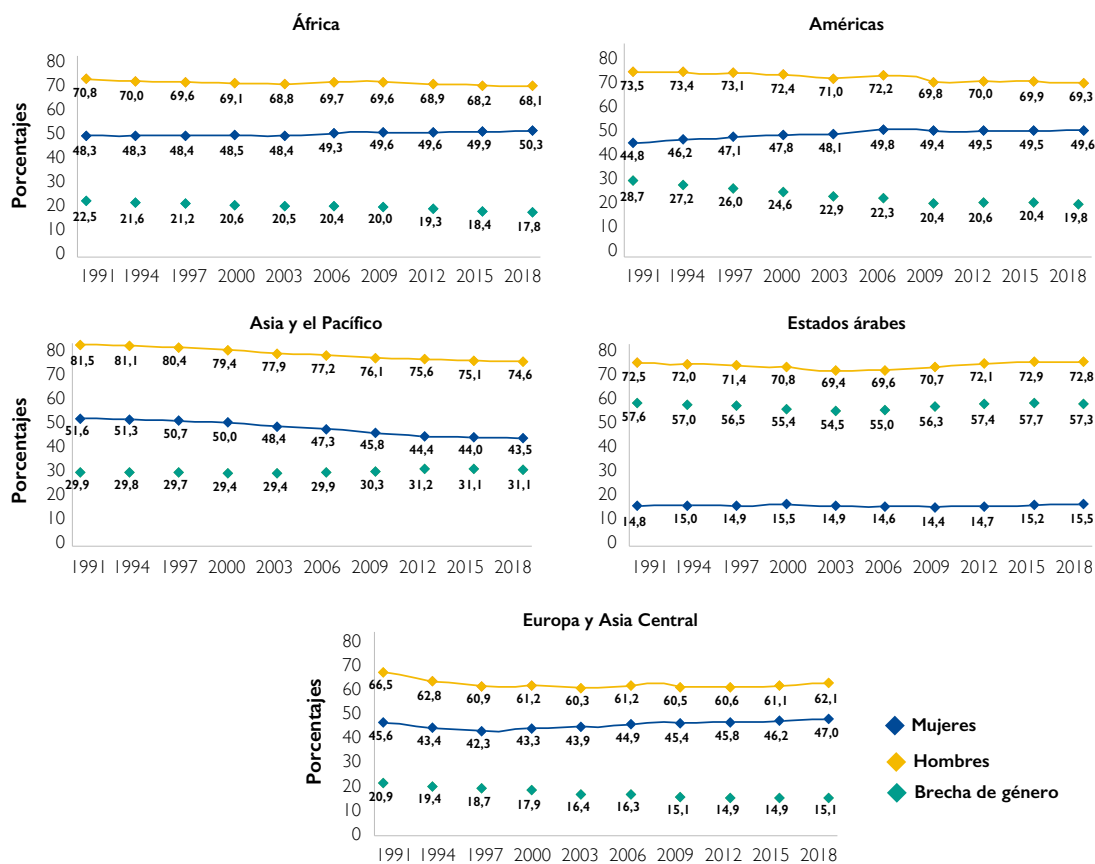
las zonas urbanas en comparación con hace tres decenios. Este es especialmente el caso de las economías más dinámicas de la región, como la India y China. Si bien las características demográficas proporcionan un factor explicativo, también entran en juego otras causas: la rápida transición del sector agrícola al sector industrial<sup>11</sup>, la falta de servicios y de infraestructura de cuidado que permita a las mujeres combinar el empleo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, y la persistencia de normas sociales sobre lo que se considera apropiado para una mujer y sobre las tareas que son más adecuadas para ellas<sup>12</sup>.

En los últimos 27 años, las Américas ha sido testigo de la mayor disminución, pero aun así modesta, de la brecha de empleo entre hombres y mujeres (9,0 puntos porcentuales), tendencia que ha sido impulsada por América Latina y el Caribe (véase el gráfico 1.3). En la región, la considerable reducción de esta brecha ha estado considerablemente vinculada con el crecimiento de las tasas de empleo de las mujeres registrado entre 1996 y 2008, debido al mejor nivel de educación de estas, a la mayor disponibilidad de trabajos formales en el sector de los servicios, a la disminución de las tasas de fertilidad, a la migración de las zonas rurales a las urbanas<sup>13</sup> y a la promoción de las modalidades de trabajo a tiempo parcial<sup>14</sup>. En cambio, desde 2012, la tendencia se ha invertido y las tasas de empleo tanto de las mujeres como de los hombres han empezado a descender, y de una manera más rápida entre los hombres<sup>15</sup>.

En Europa y Asia Central, la brecha de empleo entre hombres y mujeres ha disminuido 5,8 puntos porcentuales entre 1991 y 2018. Esta reducción se ha visto impulsada por un ligero incremento (1,4 puntos porcentuales) de la tasa de empleo de las mujeres, y por una caída más pronunciada de la tasa de empleo de los hombres (4,4 puntos porcentuales). El nivel de educación más alto de las mujeres, la expansión del sector de los servicios y el incremento de las oportunidades de empleo a tiempo parcial también han contribuido a ello<sup>16</sup>. En 2030, se prevé un crecimiento considerable de la demanda de cuidados de larga duración, ya que todo apunta a que la esperanza de vida siga aumentando<sup>17</sup>. Incrementar las oportunidades de empleo, especialmente en los sectores del cuidado, será primordial para el crecimiento económico y las finanzas públicas, así como para la sostenibilidad de los sistemas de pensiones (véase el capítulo 2 para más información)<sup>18</sup>.

De manera análoga, en África la brecha de género en la tasa de empleo ha disminuido ligeramente, alcanzando 17,8 puntos porcentuales en 2018, pero

**Gráfico 1.3 Tasas de empleo con respecto a la población, por región y sexo, 1991-2018**



Nota: La tasa de empleo con respecto a la población es el porcentaje de la fuerza de trabajo empleada actualmente en relación con la población en edad de trabajar.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.

persisten diferencias entre el norte y el sur en la dinámica subregional. África Septentrional es la subregión que registra las tasas de empleo femenino más bajas. Las mujeres parecen dejar el empleo remunerando a la edad de 25, que suele coincidir con la edad en la que contraen matrimonio, lo que indica que las funciones atribuidas a ambos sexos y los estereotipos de género están profundamente arraigados en la región<sup>19</sup>. Otra razón posible es la expansión limitada del sector manufacturero y de los servicios, en los que suele haber más oportunidades de trabajo para las mujeres<sup>20</sup>. En cambio, en África Subsahariana, las tasas de empleo de las mujeres son las más altas del mundo (el 59,1 por ciento) y las brechas de género en las tasas de empleo son las más pequeñas (9,8 puntos porcentuales), pero a expensas de la calidad de los trabajos. En efecto, en África Subsahariana el empleo informal es la principal fuente de empleo, en particular para las mujeres<sup>21</sup>, que están excesivamente representadas en la agricultura, sector que les permite conciliar más fácilmente el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado no remunerado<sup>22</sup>. Los factores que impulsan estas altas tasas de informalidad en la región abarcan desde los marcos macroeconómicos inapropiados y las instituciones públicas ineficientes hasta la presencia de microempresas y pequeñas empresas familiares y de pequeños propietarios o de agricultores de subsistencia<sup>23</sup>.



## 2. LA CALIDAD DEL TRABAJO DEJA MUCHO QUE DESEAR

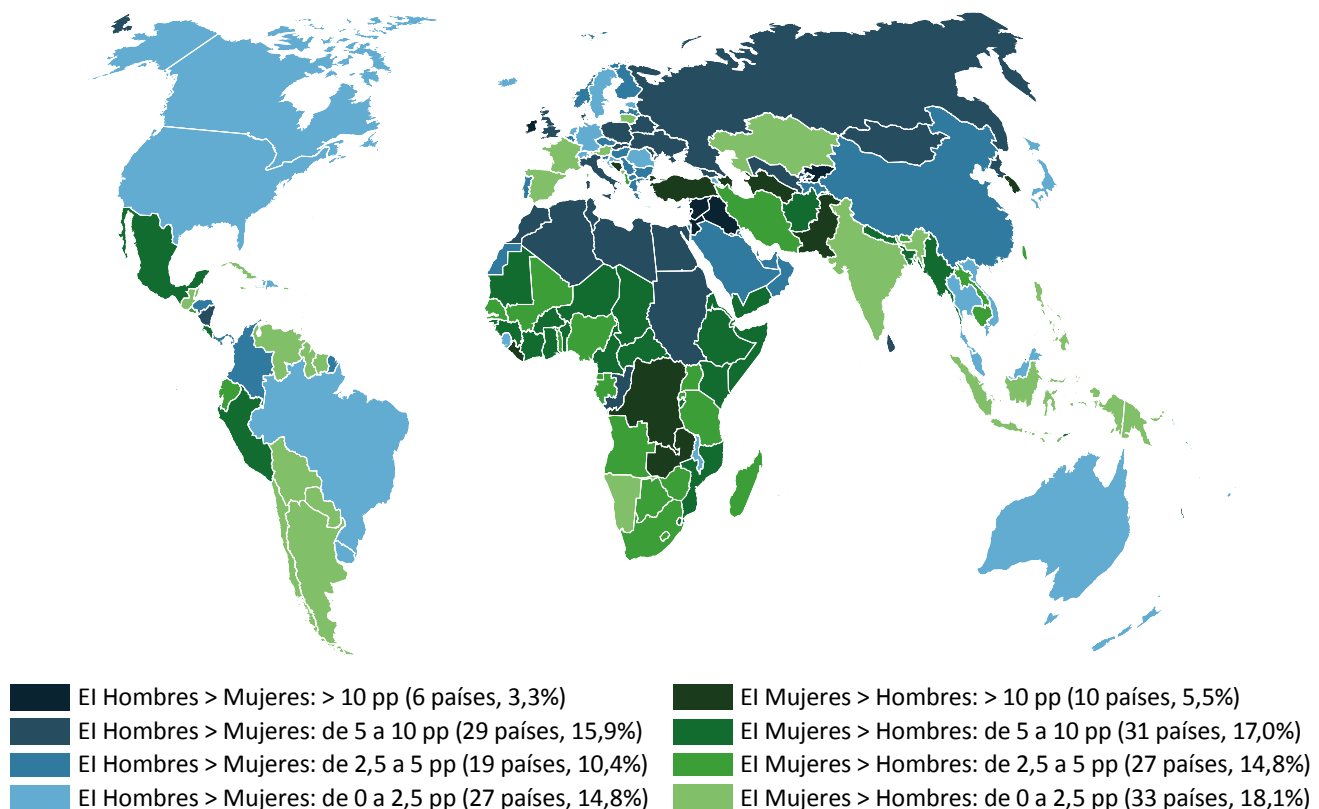
Históricamente, las mujeres se han concentrado en un conjunto más pequeño de ocupaciones y sectores que los hombres, a menudo en los peor remunerados, y han tenido unas perspectivas profesionales más limitadas. A escala mundial, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en la agricultura<sup>24</sup>, aunque la visión global oculta algunas disparidades subregionales. Por ejemplo, en África Septentrional, el 38,2 por ciento de las mujeres están empleadas en la agricultura, un valor 15,0 puntos porcentuales superior a la tasa de empleo de los hombres en ese sector. En cambio, en Asia Meridional las mujeres tienen 20,8 puntos porcentuales más probabilidades de trabajar en la agricultura que los hombres<sup>25</sup>, ya que estos suelen migrar a las zonas urbanas en busca de trabajos de mejor calidad<sup>26</sup>. En ausencia de infraestructura social en las zonas rurales, las mujeres se sienten más inclinadas a aceptar trabajos mal remunerados en el sector agrícola, en el que les resulta más fácil conciliar el empleo remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado<sup>27</sup>.

Las mujeres también tienen más probabilidades de tener ocupaciones consideradas poco calificadas, como personal de apoyo administrativo y trabajadoras de los servicios y de ventas – ocupaciones en las que se concentra una cuarta parte de las mujeres que trabajan. A nivel subregional, en América del Norte y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, el porcentaje de mujeres empleadas en estas dos ocupaciones asciende a casi el 40 por ciento, fundamentalmente debido a la disponibilidad de modalidades de trabajo a tiempo parcial y a una economía de servicios muy desarrollada. En todo el mundo, las mujeres también tienen menos probabilidades que los hombres de ocupar cargos directivos (véase la sección más adelante «Sigue habiendo muy pocas mujeres en cargos directivos»)<sup>28</sup>.

### En la mayoría de los países de ingresos bajos y medios, el grueso de las mujeres trabajan de manera informal

En todo el mundo, el porcentaje de mujeres en el empleo informal es inferior al de sus homólogos masculinos, pero en realidad existen más países (el

Gráfico I.4 Brecha de género en la proporción de empleo informal en el empleo total, sector agrícola incluido, último año disponible



Nota: «El» es el empleo informal; «pp» son puntos porcentuales.  
Fuente: OIT, 2018m.



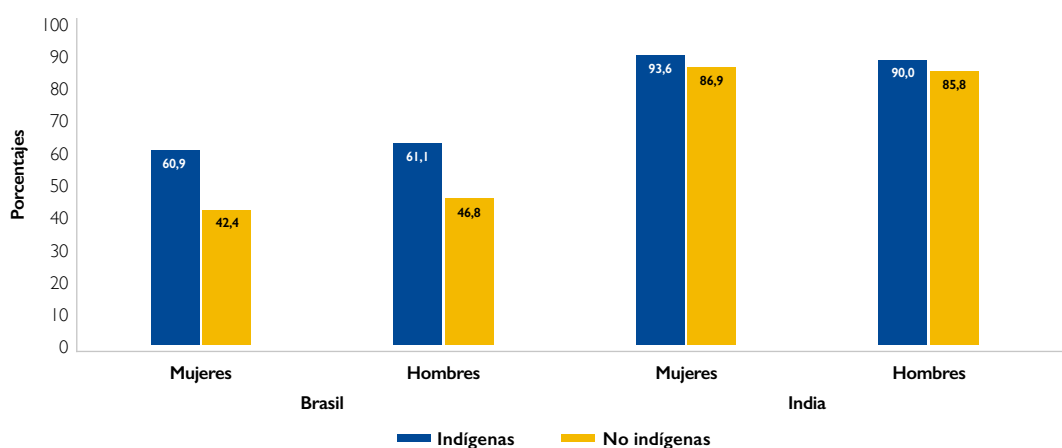
*Cuando el género interactúa con otras características, como el origen étnico, la situación migratoria y la discapacidad, esto se traduce en un aumento de las diferencias de género y de las desigualdades entre las mujeres.*



55,4 por ciento) en los que el porcentaje de las mujeres en el empleo informal supera el registrado entre los hombres. De hecho, las mujeres están más expuestas al empleo informal que los hombres en más del 90 por ciento de los países de África Subsahariana, en el 89 por ciento de los países de Asia Meridional y en casi el 75 por ciento de los países latinoamericanos (véase el gráfico 1.4). Las mujeres no sólo tienen más probabilidades de trabajar en la economía informal que los hombres en las economías emergentes, sino que también suelen concentrarse en las ocupaciones que son más vulnerables a los déficits de trabajo decente, como el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio o el trabajo familiar auxiliar<sup>29</sup>. Por lo tanto, no es sorprendente que, en la mayoría de estos países, un mayor número de mujeres que de hombres que trabajan en la economía informal vivan en hogares que están por debajo del umbral de la pobreza<sup>30</sup>.

Existen ciertos grupos sociales, como los pueblos indígenas y tribales, que muestran unas tasas de informalidad superiores a las tasas promedio. En estos grupos, las mujeres corren un mayor riesgo de trabajar en la economía informal que los hombres y que las mujeres no indígenas. Cuando el género interactúa con otras características, como el origen étnico, la situación migratoria y la discapacidad, esto se traduce en un aumento de las diferencias de género y de las desigualdades entre las mujeres (véase el gráfico 1.5)<sup>31</sup>. Esto hace necesario complementar las políticas universales con medidas específicas en apoyo de las mujeres que se enfrentan a mayores desventajas debido a sus características personales.

**Gráfico 1.5 Empleo informal como porcentaje del empleo total, por origen étnico y sexo, último año disponible**



Nota: Véase el cuadro A.2.1 del anexo A2, para consultar el año de la encuesta.

Fuente: Cálculos de la OIT basado en encuestas sobre la fuerza de trabajo y encuestas de hogares.

La OIT estima que, en 2017, había 164 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo, 68 millones de los cuales eran mujeres<sup>32</sup>. La situación migratoria es otra característica asociada con unas mayores posibilidades de trabajar en la economía informal. En los países de ingresos altos, la mayoría de las trabajadoras y trabajadores domésticos, que suelen ser trabajadores no declarados, son migrantes<sup>33</sup>. En 2013, las estimaciones mundiales de la OIT muestran que, en todo el mundo, existen 11,5 millones de trabajadores domésticos migrantes, de los cuales el 73,4 por ciento son mujeres. La región de Asia Sudoriental y el Pacífico registró el mayor porcentaje de trabajadoras domésticas migrantes (el 24,0 por ciento), seguida de Europa Septentrional, Meridional y Occidental (el 22,1 por ciento) y de los Estados árabes (el 19,0 por ciento). En cambio, más de la mitad de los trabajadores domésticos migrantes de sexo masculino (el 50,8 por ciento) se concentran en los Estados árabes, y a continuación en Europa Septentrional, Meridional y Occidental (el 11,3 por ciento) y en Asia Meridional (el 10,9 por ciento)<sup>34</sup>.

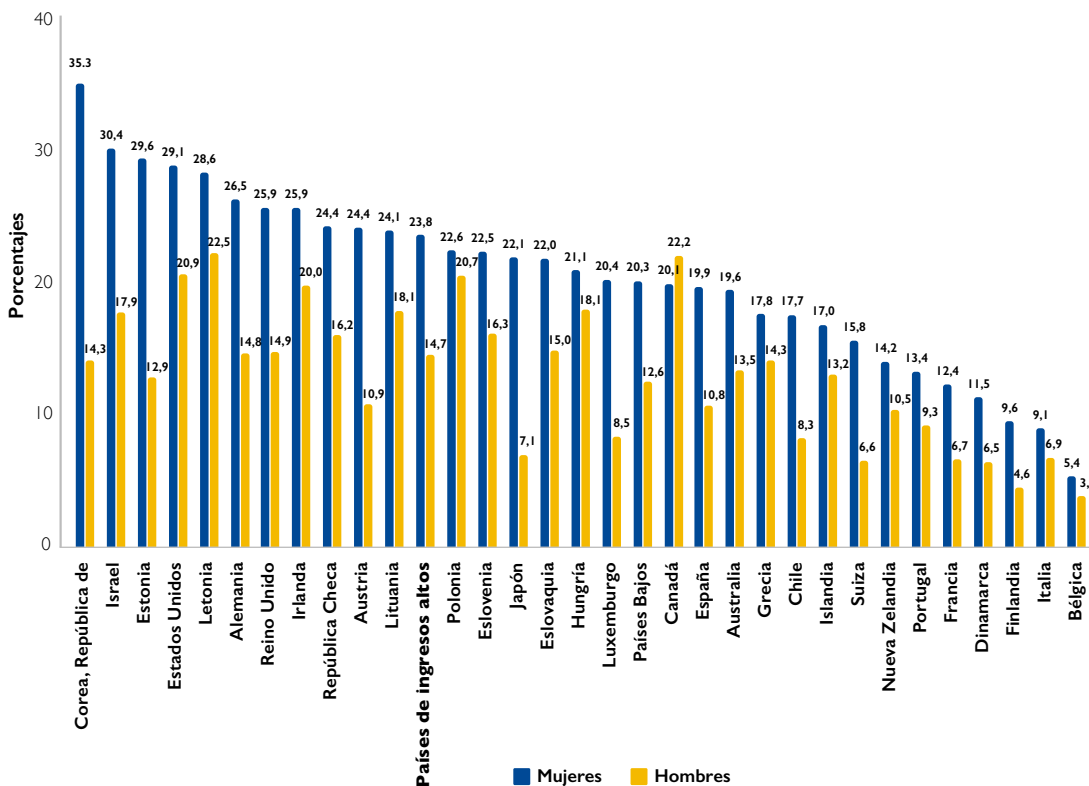
## En los países de ingresos altos, las mujeres se concentran en los trabajos mal remunerados

En los países de ingresos altos, un porcentaje considerable de la población es pobre, a pesar de tener un trabajo. Los que trabajan a cambio de un salario bajo son fundamentalmente mujeres, trabajadores migrantes<sup>35</sup> y trabajadores con un empleo temporal, ya sea sobre una base voluntaria o no<sup>36</sup>. En Europa, el 63 por ciento de las mujeres señalan que tienen trabajos temporales porque no encontraron un trabajo permanente. Las mujeres con trabajos temporales se enfrentan a penalizaciones salariales, en comparación con las mujeres con características personales análogas y con trabajos similares pero de duración indefinida<sup>37</sup>.

El trabajo a tiempo parcial, cuando es voluntario, puede ser ventajoso y ayudar a conciliar mejor la vida laboral y familiar. Sin embargo, en todo el mundo, un mayor número de mujeres que de hombres señalan



**Gráfico 1.6** Porcentaje de trabajadores a tiempo completo mal remunerados, por sexo, último año disponible



Nota: El porcentaje de trabajadores mal remunerados se define como el porcentaje de trabajadores y trabajadoras a tiempo completo que ganan menos de dos tercios de los ingresos medios brutos de todos los trabajadores a tiempo completo. El último año disponible es 2017 en 7 países; 2016 en 5 países; 2015 en 2 países, y 2014 en 8 países. Países de ingresos altos: promedio ponderado de la población empleada que abarca el 86,2 por ciento (32 países) del empleo total.

Fuente: OECD.Stat, 2019.



que están subempleadas, lo que significa que están dispuestas a trabajar más horas, pero no pueden, y se ven obligadas a aceptar modalidades de trabajo a tiempo parcial y, por tanto, unos ingresos inferiores a los deseados<sup>38</sup>. El empleo mal remunerado es una preocupación incluso para los trabajadores a tiempo completo, en particular las mujeres. En los países de ingresos altos, el 23,8 por ciento de las mujeres que trabajan a tiempo completo se concentran en trabajos mal remunerados, en comparación con el 14,7 por ciento de los hombres (véase el gráfico 1.6).

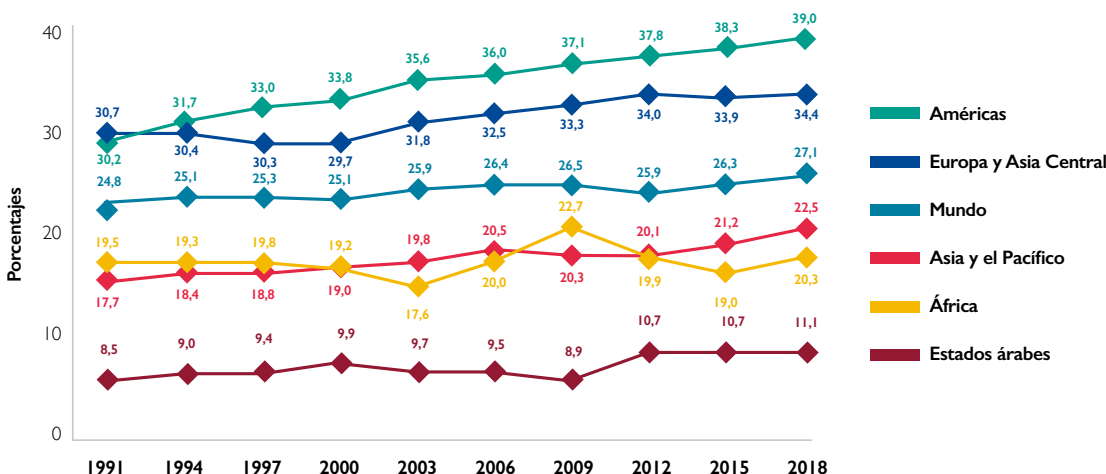
### 3. SIGUE HABIENDO MUY POCAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

Cada vez más datos muestran que las empresas con una representación más equilibrada de mujeres en sus órganos decisorios obtienen mejores resultados financieros en comparación con las que tienen unas estructuras de liderazgo menos diversas<sup>39</sup>. Y, sin embargo, en todo el mundo sólo el 27,1 por ciento de las personas que ocupan cargos directivos y de liderazgo son mujeres, cifra que apenas ha cambiado en los últimos 30 años (véase el gráfico 1.7)<sup>40</sup>. En 2018, el porcentaje de mujeres en cargos directivos y de liderazgo oscila desde el 11,1 por ciento en los Estados árabes hasta el 39,0 por ciento en las Américas. La región de las Américas ha experimentado el mayor incremento en el periodo de 27 años (8,8 puntos porcentuales), seguida de Asia y el Pacífico (4,8 puntos porcentuales) y de Europa y Asia Central (3,7 puntos porcentuales). En África, el porcentaje de representación de las mujeres en cargos directivos es aproximadamente del 20 por ciento.

*El trabajo a tiempo parcial, cuando es voluntario, puede ser ventajoso y ayudar a conciliar mejor la vida laboral y familiar. Sin embargo, en todo el mundo, un mayor número de mujeres que de hombres señalan que están subempleadas, lo que significa que están dispuestas a trabajar más horas, pero no pueden, y se ven obligadas a aceptar modalidades de trabajo a tiempo parcial y, por tanto, unos ingresos inferiores a los deseados.*



Gráfico 1.7 Porcentaje de mujeres en cargos directivos por región, 1991-2018



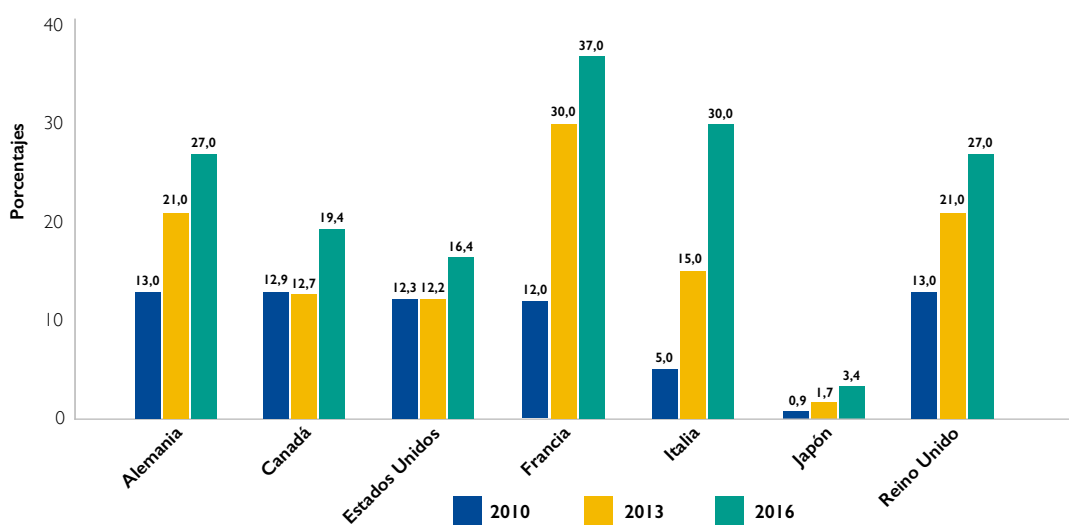
Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.



En todos los países del G7, entre 2010 y 2016, el porcentaje de mujeres miembros de los consejos de administración de las empresas más grandes que cotizan en Bolsa también experimentó un incremento<sup>41</sup>, que fue más destacado en Italia y Francia debido a la introducción de cuotas para las mujeres en los consejos de administración en ambos países (véase el gráfico 1.8)<sup>42</sup>. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que presiden los consejos de administración sigue siendo alarmantemente bajo, ya que oscila entre el 0 por ciento en Alemania y el 4,6 por ciento en los Estados Unidos, lo que muestra que aún debe romperse el techo de cristal (véase el gráfico 1.9).

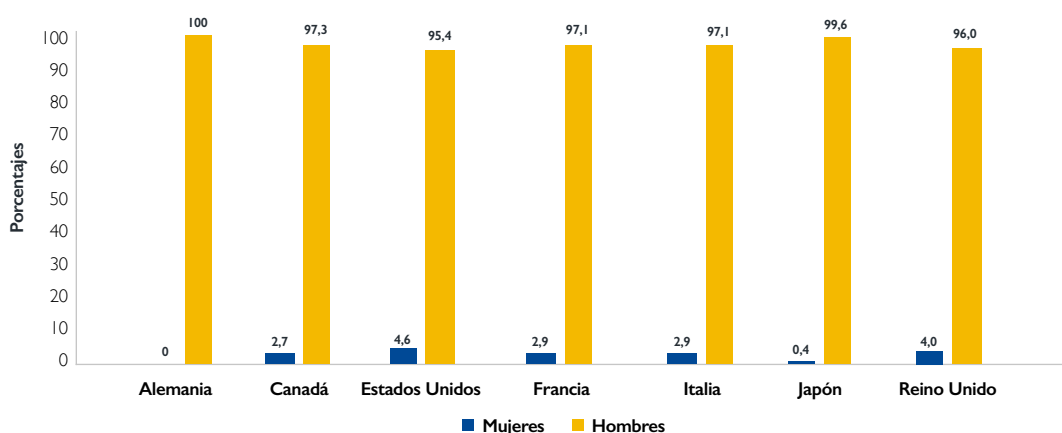


**Gráfico 1.8** Porcentaje de mujeres miembros de consejos de administración, 2010-2016



Fuente: OECD.Stat 2018, basado en datos obtenidos de las empresas más grandes que cotizan en Bolsa.

**Gráfico 1.9** Porcentaje de directores ejecutivos, por sexo, último año disponible



Nota: Año de referencia: primer semestre de 2018 para Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido; 2016 para el Canadá, los Estados Unidos y el Japón.

Fuente: Alemania, Francia, Italia y Reino Unido: Instituto Europeo de la Igualdad de Género 2018, basado en datos obtenidos de las empresas más grandes que cotizan en Bolsa. Canadá, Estados Unidos y Japón: Deloitte, 2016.

## Las mujeres tardan menos que los hombres en acceder a cargos directivos o de liderazgo

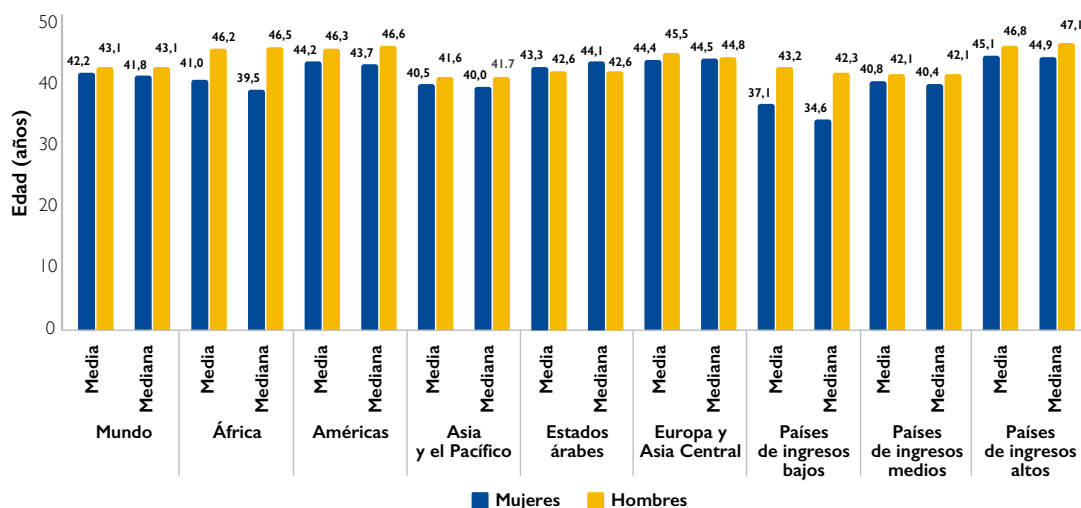
Si bien pocas mujeres consiguen llegar a los primeros peldaños de la escala profesional, las que lo consiguen lo hacen más rápido que los hombres<sup>43</sup>. Sobre la base de los datos más recientes a escala mundial, las mujeres que ocupan cargos directivos y de liderazgo son casi un año más jóvenes que sus homólogos masculinos, y la diferencia de edad disminuye a medida que aumentan los ingresos nacionales. En los países de ingresos bajos, las mujeres directivas son, en promedio, 6,1 años más jóvenes que los hombres; 1,3 años más jóvenes en los países de ingresos medios y 1,7 años más jóvenes en los países de ingresos altos (véase el gráfico I.10). Esta es una conclusión interesante e imprevista.

La menor edad de las mujeres directivas es apoyada por datos de LinkedIn para una selección de países, que indican que las mujeres miembros de LinkedIn<sup>44</sup> tardan, en promedio, algo menos que los hombres en acceder a cargos directivos (véase el gráfico I.11). Este es el caso entre los miembros que obtuvieron un cargo directivo hace 5, 10 o muchos más años, lo que pone de relieve que es una tendencia constante.

*Las mujeres que ocupan cargos directivos y de liderazgo son casi un año más jóvenes que sus homólogos masculinos y la diferencia de edad disminuye a medida que aumentan los ingresos nacionales.*



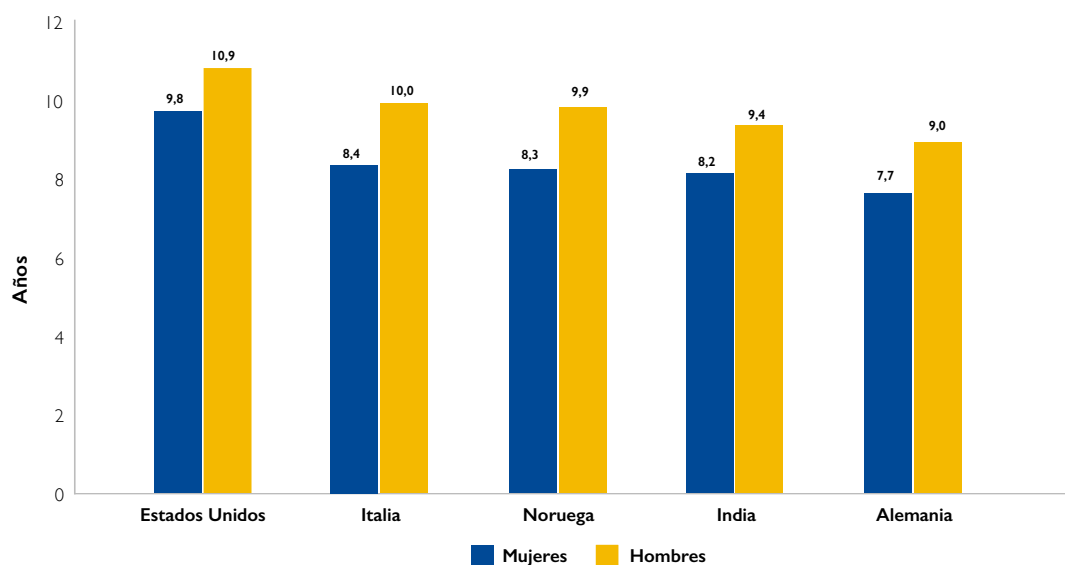
**Gráfico I.10** Edad media y mediana de las personas que ocupan cargos directivos o de liderazgo, por sexo, último año disponible



Nota: Grupo de edad: 15 años y más. Estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos ponderadas por la población masculina y femenina en cargos directivos y de liderazgo. Porcentaje de la población empleada y número de países: Mundo: 82 por ciento (82); África: 63 por ciento (19); Américas: 80 por ciento (11); Estados árabes: 33 por ciento (3); Asia y el Pacífico: 89 por ciento (18); Europa y Asia Central: 82 por ciento (31); Países de ingresos bajos: 65 por ciento (14); Países de ingresos medios: 88 por ciento (38); Países de ingresos altos: 69 por ciento (30). Véase el cuadro A.1.1 del anexo A.1, para consultar los datos nacionales, y el cuadro A.2.1 del Anexo A.2, para consultar el año de encuesta.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en encuestas sobre la fuerza de trabajo y encuestas de hogares.

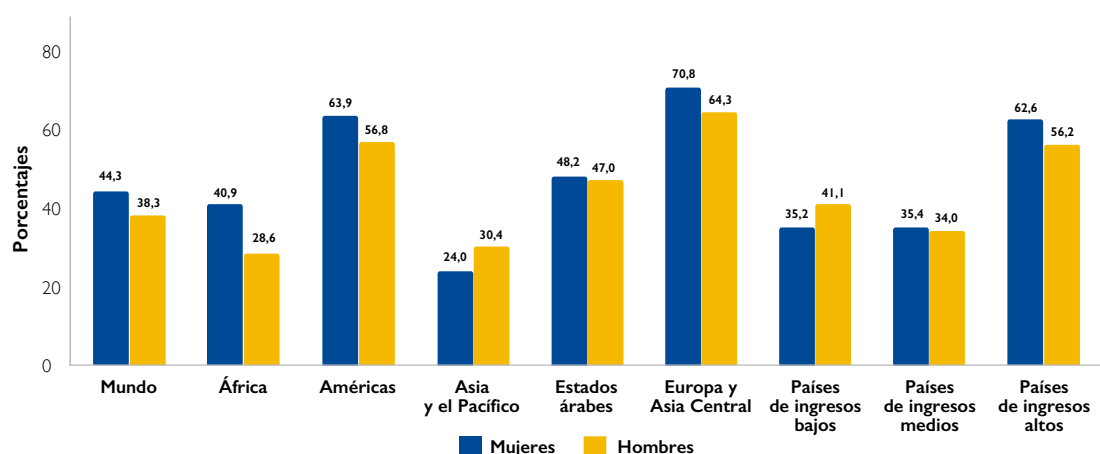
**Gráfico I.11 Número promedio de años para acceder a un cargo directivo, 2018**



Nota: Número de mujeres y de hombres miembros de LinkedIn que han accedido a cargos directivos: Estados Unidos (mujeres: 1 568 904; hombres: 2 880 750), Italia (mujeres: 40 105; hombres: 74 075), Noruega (mujeres: 17 938; hombres: 30 814), India (mujeres: 86 362; hombres: 407 316) y Alemania (mujeres: 46 013; hombres: 149 068).

Fuente: Cálculos basados en microdatos de LinkedIn.

**Gráfico I.12 Porcentaje de mujeres y de hombres con títulos universitarios superiores en cargos directivos o de liderazgo, último año disponible**



Nota: Grupo de edad: 15 años y más. Estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos ponderadas por la población en cargos directivos y de liderazgo. Porcentaje de la población empleada y número de países: Mundo: 80 por ciento (83); África: 63 por ciento (20); Américas: 81 por ciento (13); los Estados árabes: 33 por ciento (3); Asia y el Pacífico: 86 por ciento (17); Europa y Asia Central: 72 por ciento (30); Países de ingresos bajos: 65 por ciento (14); Países de ingresos medios: 86 por ciento (39); Países de ingresos altos: 62 por ciento (30). Véase el cuadro A.1.2 del anexo A.1, para consultar los datos nacionales, y el cuadro A.2.1 del anexo A.2, para consultar el año de la encuesta.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en encuestas sobre la fuerza de trabajo y encuestas de hogares.

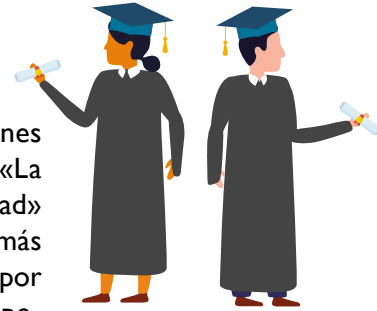


*En todo el mundo, el 44,3 por ciento de las mujeres directivas tienen un título universitario superior frente al 38,3 por ciento de sus homólogos masculinos, lo que muestra que las mujeres directivas tienen más probabilidades de tener un nivel de educación superior que los hombres directivos.*

### ¿Por qué las mujeres tardan menos en ocupar cargos directivos?

Los posibles motivos de esta conclusión es que las mujeres jóvenes tienen menos responsabilidades familiares (véase la sección sobre «La penalización en los cargos de liderazgo vinculada con la maternidad» más adelante)<sup>45</sup> o que las mujeres tienen unos niveles de educación más altos en comparación con los hombres. En todo el mundo, el 44,3 por ciento de las mujeres directivas tienen un título universitario superior frente al 38,3 por ciento de sus homólogos masculinos, lo que muestra que las mujeres directivas tienen más probabilidades de tener un nivel de educación superior que los hombres directivos. En todas las regiones, a excepción de Asia y el Pacífico, las mujeres directivas suelen tener más estudios superiores que los hombres (véase el gráfico I.12).

Esta situación nos lleva a preguntarnos: Si tantas mujeres quieren trabajar, ¿por qué no consiguen trabajos remunerados, o los buenos trabajos?



## 4. ¿QUÉ REPRESENTA UN OBSTÁCULO PARA LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS MUJERES?

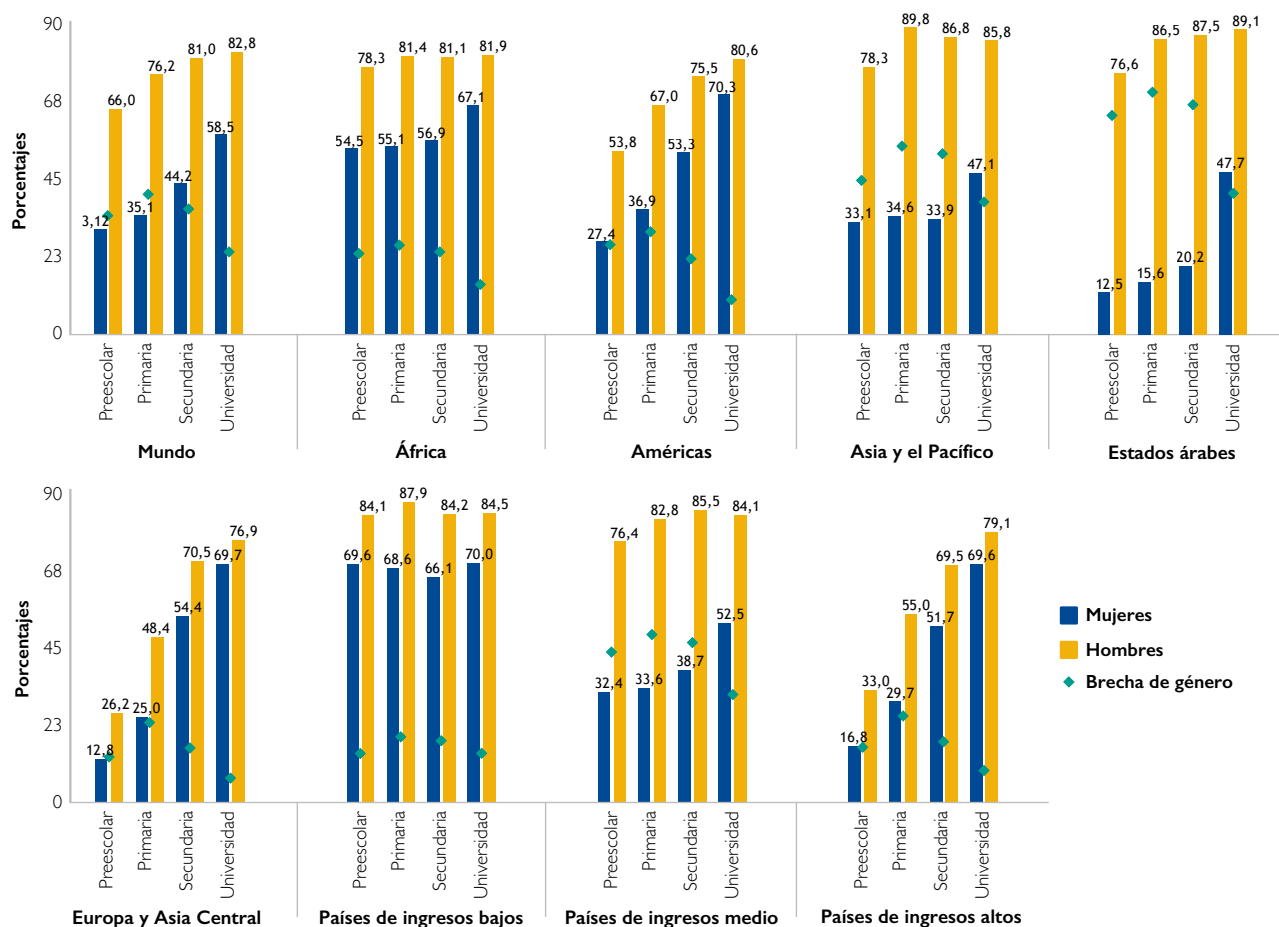
### La educación influye, pero no es el motivo principal

A pesar de los enormes progresos realizados en los últimos 40 años en la reducción de las brechas de género en las tasas de escolarización en la enseñanza secundaria y superior, persisten desigualdades de género considerables en el nivel de educación para las poblaciones adultas<sup>46</sup>. En todo el mundo, el 31,6 por ciento de las mujeres adultas tienen un nivel de educación preescolar, en comparación con el 21,9 por ciento de los hombres, pero en los países de ingresos bajos estos porcentajes son dos veces superiores para ambos sexos.

Los datos muestran que un mayor nivel de educación corresponde a unas tasas de empleo más altas (véase el gráfico I.13). Las brechas de género en la participación en el empleo también se reducen más si el nivel de educación es más alto. Por ejemplo, la brecha de género en la participación en el empleo para quienes tienen un nivel de enseñanza primaria se sitúa en 41,1 puntos porcentuales, mientras que se reduce a 24,3 puntos porcentuales para quienes tienen un título universitario. Esta conclusión también es coherente con la encuesta OIT y Gallup, mencionada anteriormente, que reveló que las mujeres y los hombres



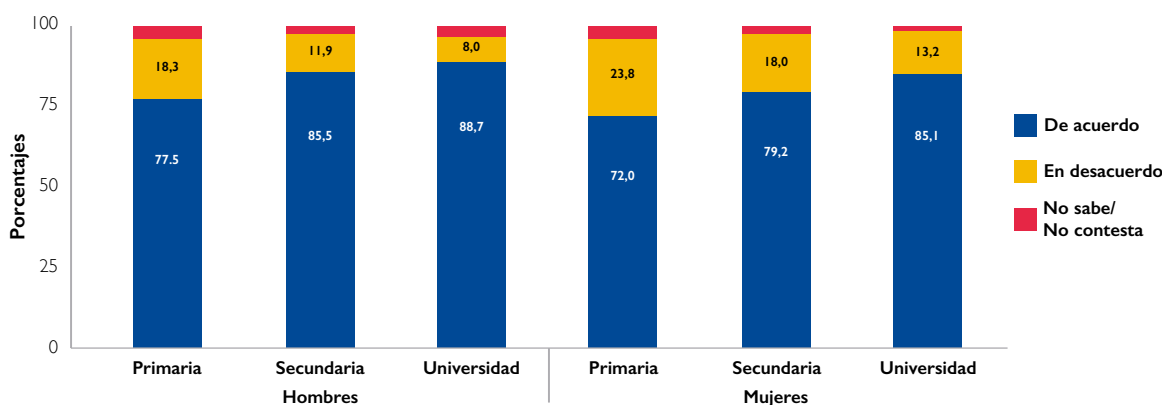
**Gráfico I.13 Tasa de empleo con respecto a la población, por sexo y nivel de educación, grupo de edad de 25 años y más, último año disponible**



Nota: Grupo de edad: adultos (25 años y más). Estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos ponderadas por la población adulta. Porcentaje de la población adulta y número de países: Mundo: 69 por ciento (132); África: 64 por ciento (31); Américas: 98 por ciento (24); Estados árabes: 72 por ciento (6); Asia y el Pacífico: 57 por ciento (27); Europa y Asia Central: 93 por ciento (44); Países de ingresos bajos: 71 por ciento (20); Países de ingresos medios: 62 por ciento (65); Países de ingresos altos: 96 por ciento (47). Véase ILOSTAT, 2018, para consultar los datos nacionales y el año de la encuesta. Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT, 2018.



**Gráfico I.14 Aceptabilidad del trabajo para las mujeres, por sexo y nivel de educación, 2016**



Nota: Pregunta formulada a los hombres y 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. Fuente: Cálculos de la OIT basados en los microdatos de la Encuesta Mundial Gallup, 2016.

con un nivel de educación más alto tienen más probabilidades de estar de acuerdo en que las mujeres de la familia trabajen fuera del hogar<sup>47</sup> (véase el gráfico I.14).

No obstante, más del 41,5 por ciento de las mujeres adultas con un título universitario no están empleadas o están fuera de la fuerza de trabajo, mientras que sólo el 17,2 por ciento de los hombres se encuentran en una situación similar. La rentabilidad de la educación en términos de empleo no es la misma para las mujeres que para los hombres<sup>48</sup>.

Si bien la educación es fundamental para lograr que un mayor número de mujeres trabajen y sigan empleadas, no es suficiente por sí sola. Las estructuras económicas también desempeñan un papel. En los países de ingresos bajos, donde el empleo se concentra en la agricultura, el nivel de educación más alto de las mujeres puede tener un efecto limitado a la hora de conseguir un trabajo que sea acorde a sus conocimientos y que esté a la altura de las expectativas tanto individuales como sociales. En cambio, a medida que aumentan los ingresos nacionales, también aumenta la demanda de trabajos con niveles medios o altos de calificaciones.

### La prestación de cuidados desempeña el papel más importante

Cuidar del cónyuge, la pareja, los niños u otros familiares puede ser gratificante para el proveedor de cuidados y beneficioso para quienes reciben los cuidados. Los cuidados también son indispensables para el bienestar humano y el desarrollo de las capacidades de las personas<sup>49</sup>. Sin embargo, dependiendo de quién los presta y de cuántas horas al día, el trabajo de cuidados no remunerado puede impedir que las personas con responsabilidades familiares accedan al empleo remunerado, permanezcan en él y progresen profesionalmente en el mismo, o bien, reducir las probabilidades de que esto ocurra.

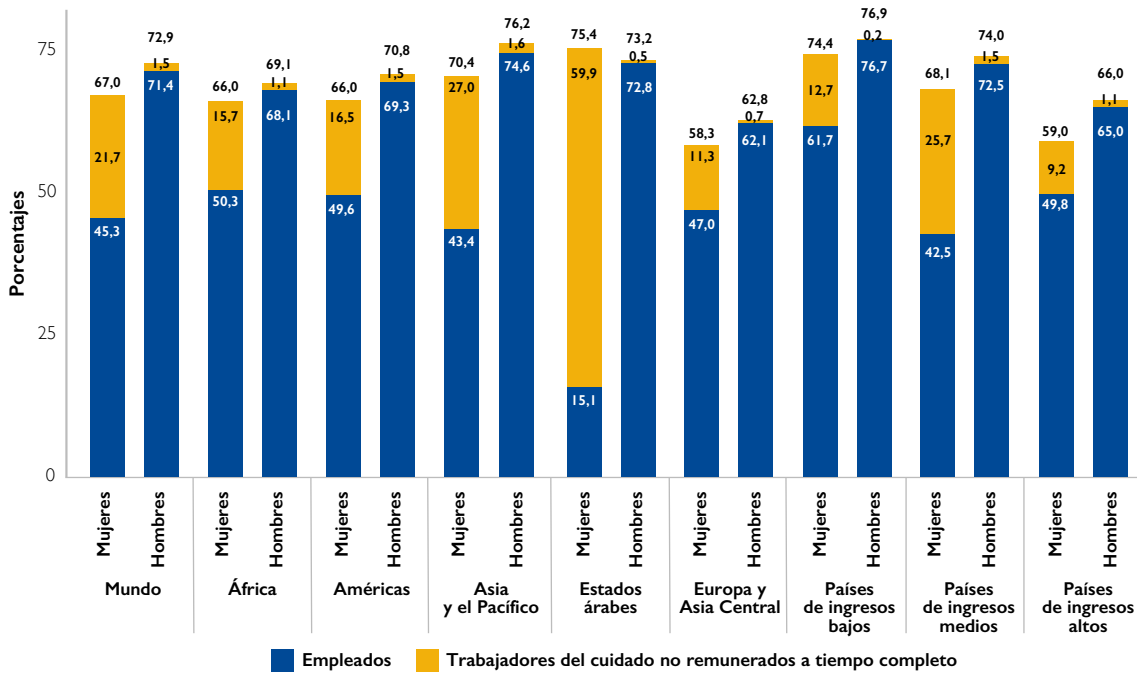


*Se estima que la brecha de género en términos del tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado no se cerraría hasta el año 2228; en otras palabras, cerrar la brecha llevaría 209 años.*

Tradicionalmente, las mujeres se han descrito como las cuidadoras, y las sociedades y los mercados de trabajo siguen funcionando en gran parte sobre la base de esta idea preconcebida. La prestación de cuidados no remunerada es el principal motivo por el que las mujeres están fuera de la fuerza de trabajo. En todo el mundo, 606 millones de mujeres en edad de trabajar (21,7 por ciento) realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con 41 millones de hombres<sup>50</sup> (1,5 por ciento) (véase el gráfico I.15). En todas las regiones, los Estados árabes registran el porcentaje más alto de mujeres que trabajan como trabajadoras del cuidado no remuneradas a tiempo completo (59,9 por ciento), seguidos de Asia y el Pacífico (27,0 por ciento), las Américas (16,5 por ciento), África (15,7 por ciento) y Europa y Asia



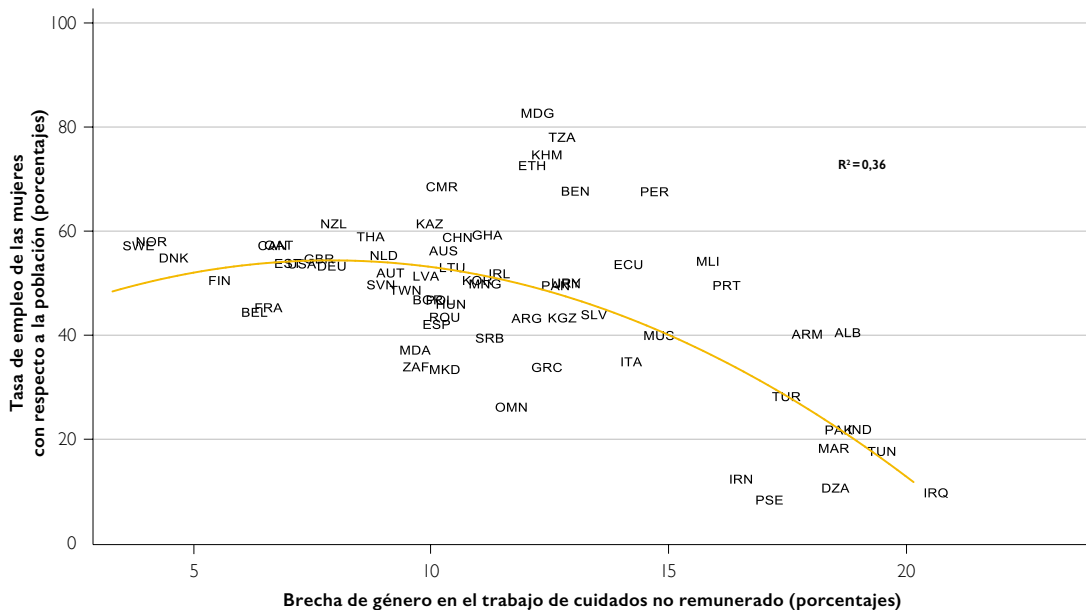
**Gráfico I.15 Trabajadores empleados y trabajadores del cuidado no remunerados a tiempo completo, por sexo, último año disponible**



Nota: Grupo de edad: 15 años y más. Estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos ponderadas por la población en edad de trabajar. Porcentaje de la población en edad de trabajar y número de países. Mundo: 80 por ciento (84); África: 61 por ciento (21); Américas: 87 por ciento (12); Estados árabes: 43 por ciento (3); Asia y el Pacífico: 85 por ciento (15); Europa y Asia Central: 75 por ciento (33); Países de ingresos bajos: 54 por ciento (12); Países de ingresos medios: 84 por ciento (40); Países de ingresos altos: 73 por ciento (32). Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, 2019c.



**Gráfico I.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**



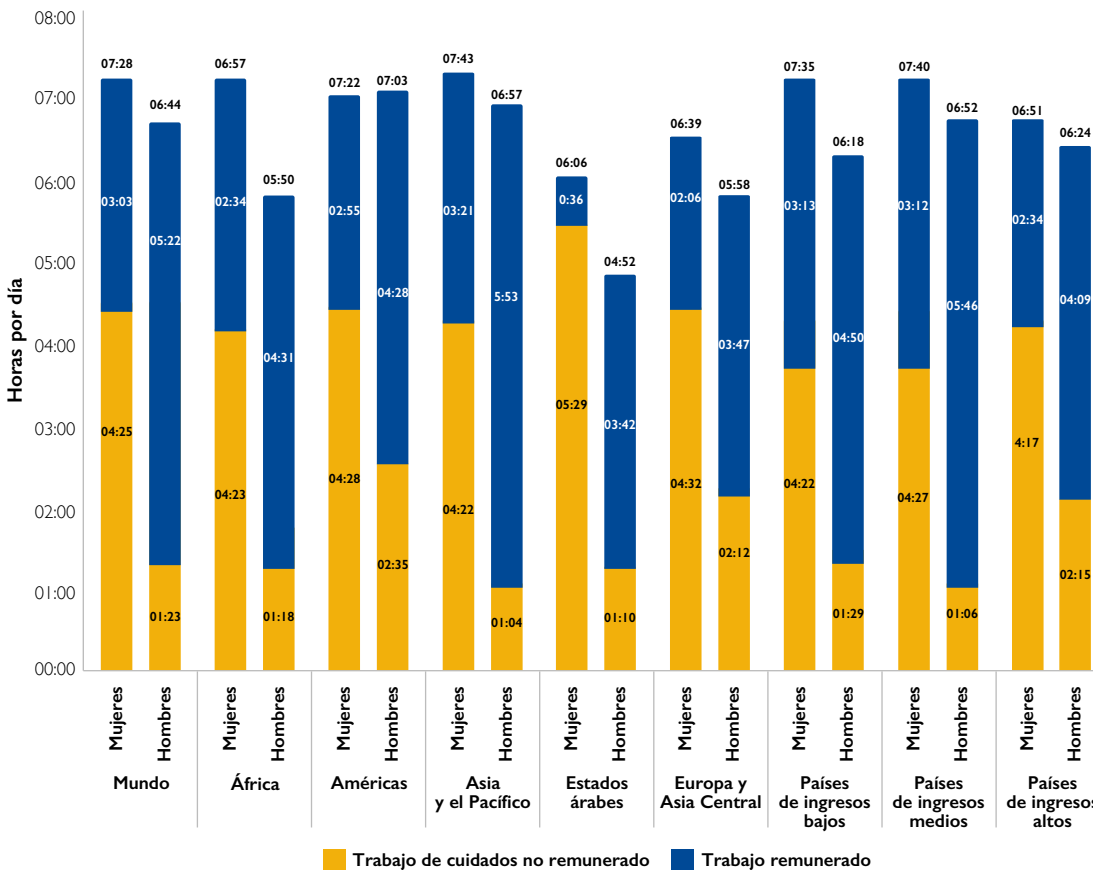
Fuente: Cálculos de la OIT apoyados en estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018, y Charmes, de próxima publicación.

Central (11,3 por ciento). Véase el recuadro 2.6 «Reconocer el trabajo de cuidados no remunerado como trabajo».

La distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres en el hogar influye en los niveles y tipos de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En efecto, cuando el grueso de la prestación de cuidados (centrada en los niños, las personas mayores, las personas con discapacidad y las tareas domésticas) recae en las mujeres, estas tienen menos probabilidades de trabajar a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro (véase el gráfico I.16).

Cuando el número de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado se combinan, las jornadas de trabajo de las mujeres (7 horas y 28 minutos) son más largas que las de los hombres (6 horas y 44 minutos). En todo el mundo, las mujeres dedican más de tres cuartas partes del tiempo total consagrado al trabajo de cuidados no remunerado (el 76,2 por ciento) y consagran, en promedio, 4 horas y 25 minutos diariamente al trabajo de cuidados no remunerado, en comparación con el promedio de 1 hora y 23 minutos registrado por los hombres (véase el gráfico I.17). En media, a lo largo de un año, esto representa un total de 201 días de trabajo (sobre la base de una jornada de trabajo de ocho horas) para las mujeres, y de 63 días de trabajo para los hombres. En los países de ingresos bajos y medios, la brecha de género en el porcentaje

**Gráfico I.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**



Fuente: OIT, 2019c.



de trabajo de cuidados no remunerado es mayor que en los países de ingresos altos (véase el gráfico I.17).

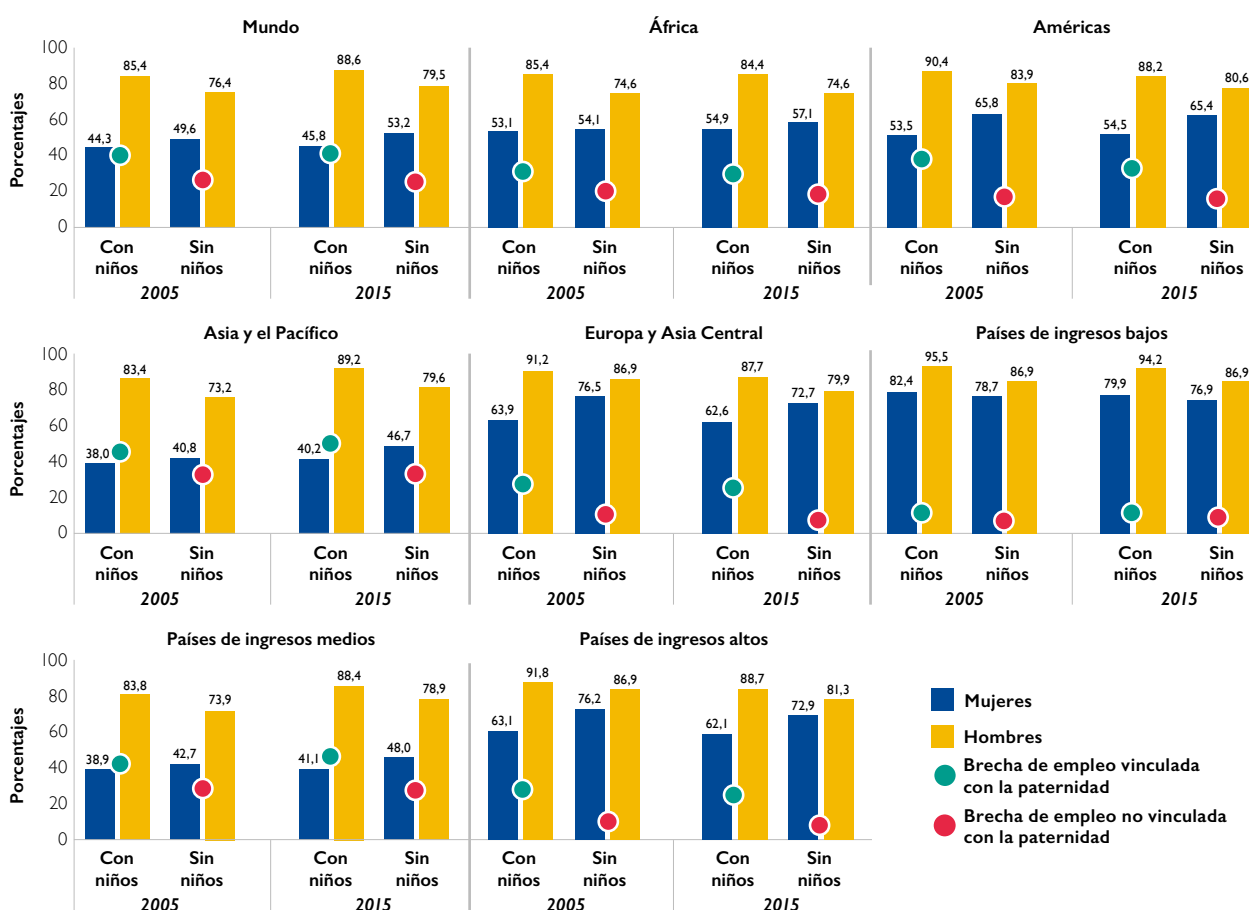
La división desequilibrada del trabajo en el hogar entre hombres y mujeres es una de las características más resilientes de la desigualdad de género. Entre 1997 y 2012, el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico y a la prestación de cuidados apenas disminuyó 15 minutos por día, mientras que el dedicado por los hombres sólo aumentó ocho minutos por día. A este ritmo, se estima que la brecha de género en términos del tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado no se cerraría hasta el año 2228; en otras palabras, cerrar la brecha llevaría 209 años<sup>51</sup>.

Debido al porcentaje desproporcionado de tiempo dedicado a la prestación de cuidados no remunerada, se dice a menudo que las mujeres que trabajan a

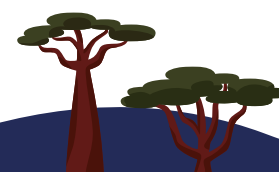
cambio de una remuneración trabajan «un segundo turno»: uno en el lugar de trabajo y otro en el hogar<sup>52</sup>. Esto tiene repercusiones negativas en la salud y el bienestar de las mujeres, que adoptan la forma de noches en vela y ansiedad<sup>53</sup>.

Las mujeres y los hombres están de acuerdo en que las responsabilidades de cuidado no remuneradas, incluida la conciliación de la vida laboral y familiar y la falta de acceso a servicios e infraestructura de cuidado, constituyen un importante desafío para las mujeres<sup>54</sup>. Sin embargo, si bien las mujeres y los hombres reconocen los retos, los hombres continúan sin asumir su parte justa del trabajo no remunerado, y los sistemas de protección social en muchos países siguen concibiéndose apoyándose en la idea preconcebida de que las mujeres desempeñarán este doble papel<sup>55</sup>.

**Gráfico I.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**



Nota: El grupo de edad para los países de ingresos altos es de 25 a 54 años, y para los países de ingresos medios y bajos de 18 a 54 años. Estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos ponderadas por la población en edad de trabajar. Porcentaje de la población en edad de trabajar y número de países: Mundo: 67 por ciento (51); África: 31 por ciento (6); Américas: 81 por ciento (10); Países árabes: No hay datos; Asia y el Pacífico: 79 por ciento (6); Europa y Asia Central: 49 por ciento (29); Países de ingresos bajos: 22 por ciento (2); Países de ingresos medios: 73 por ciento (19); Países de ingresos altos: 62 por ciento (30). Véase el cuadro A.1.3 del anexo A.1, para consultar los datos nacionales, y el cuadro A.2.1 del anexo A.2, para consultar el año de la encuesta. 2005 es el año promedio en las primeras encuestas y 2015 el año promedio en las últimas encuestas. Fuente: Cálculos de la OIT basados en encuestas sobre la fuerza de trabajo y en encuestas de hogares.



## LAS PENALIZACIONES VINCULADAS CON LA MATERNIDAD SIGUEN SIENDO CONSIDERABLES

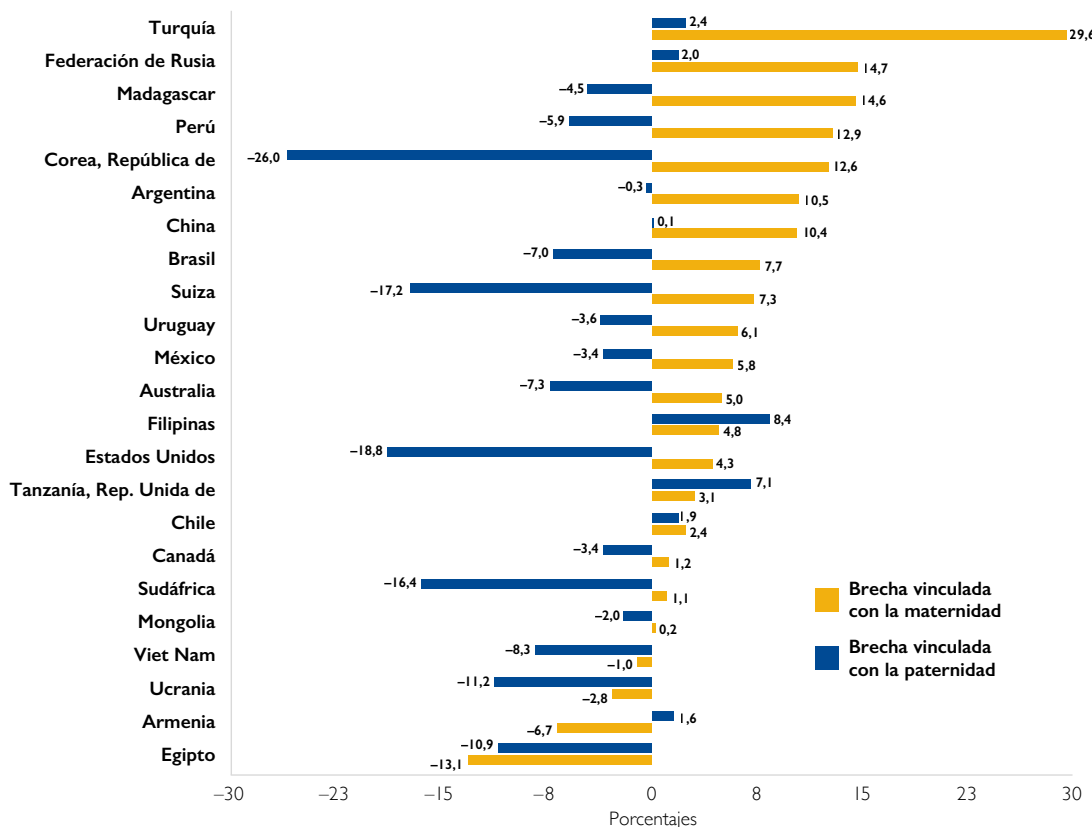
### La penalización en el empleo vinculada con la maternidad

En este contexto, no es sorprendente que la maternidad reduzca las probabilidades de las mujeres de estar empleadas. En 2015, las estimaciones para 51 países mostraron que el 45,8 por ciento de las madres<sup>56</sup> de niños pequeños<sup>57</sup> estaban empleadas, en comparación con el 53,2 por ciento de las mujeres sin niños menores de 6 años de edad. Esto apunta a la existencia de una «penalización en el empleo vinculada con la maternidad» (véase el gráfico I.18). Esta penalización ha empeorado en comparación tanto con las mujeres sin niños, cuyas tasas de empleo han crecido mucho más rápidamente, como con los padres. Entre 2005 y 2015, la penalización en el empleo vinculada con la maternidad ha aumentado un 38,4 por ciento. La brecha en el empleo vinculada con la paternidad, a saber, la diferencia entre la tasa de empleo con respecto a la población de las madres y padres, también se ha incrementado de 41,1 puntos porcentuales a 42,8 puntos porcentuales. Al mismo tiempo, la brecha de empleo entre los hombres y las mujeres sin niños pequeños prácticamente no ha cambiado (véase el gráfico I.18), aunque las variaciones por región y grupo de ingresos son, no obstante, considerables.



El reto al que se enfrentan las mujeres de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado puede ser incluso mayor en

**Gráfico I.19 Brechas salariales vinculadas con la maternidad y con la paternidad para economías seleccionadas, último año disponible**



Fuente: OIT, 2018f.

los hogares con personas mayores, personas con discapacidades o miembros que viven con el VIH. Este es particularmente el caso en los países con una alta prevalencia del VIH y una falta de servicios de cuidado, o una cobertura deficiente de los mismos<sup>58</sup>. Un estudio de la OIT concluyó que, en Liberia, Namibia y Zambia, las mujeres que viven en un hogar con un familiar con VIH tenían muchas menos probabilidades de estar empleadas<sup>59</sup>. En lo que respecta a los padres de niños con discapacidades, existen pruebas de que la probabilidad de no tener un empleo es mayor para las madres que para los padres<sup>60</sup>.

### La penalización salarial vinculada con la maternidad

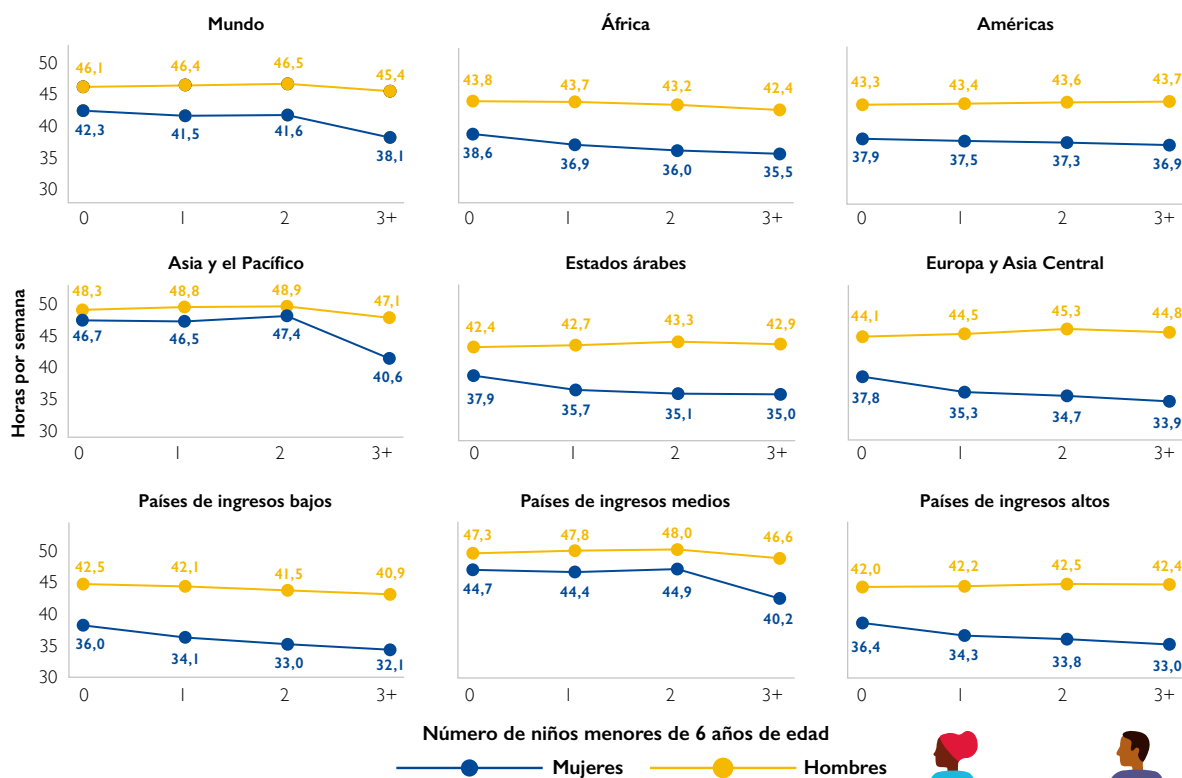
Las mujeres en general están expuestas a ser penalizadas cuando tienen un empleo (véase la sección «Remuneración más baja y desigual» más adelante), pero las madres suelen ganar menos que las mujeres sin hijos, y esta brecha salarial se conoce como «brecha salarial vinculada con la maternidad». Abarca desde el 1 por ciento o menos en el Canadá, Mongolia y Sudáfrica, hasta el 30 por ciento en Turquía (véase el gráfico 1.19)<sup>61</sup>. Por otra parte, los padres tienen

más probabilidades de percibir un mejor salario que los hombres sin hijos. Esta brecha salarial se conoce como «brecha salarial vinculada con la paternidad».

Los bajos salarios para las madres pueden estar relacionados con un conjunto de factores –incluidas las interrupciones de la actividad profesional por motivo de licencia de maternidad remunerada y no remunerada; la reducción de las horas de trabajo, y las decisiones en materia de contratación y promoción a nivel de empresa basadas en prejuicios de género–, los cuales penalizan las carreras de las madres<sup>62</sup>. En otras palabras, la maternidad conlleva una penalización salarial que puede persistir en la vida laboral de una mujer, mientras que la paternidad se asocia con una prima salarial.

Como se ha mencionado anteriormente, en todo el mundo los hombres trabajan, en media, jornadas más largas a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro que las mujeres, pero la diferencia en el número de horas dedicadas al trabajo remunerado comienza a aumentar con la llegada del primer hijo (véase el gráfico 1.20). A escala mundial, las mujeres que viven en hogares sin niños menores de 6 años

**Gráfico 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**



Fuente: OIT, 2019c.

de edad trabajan, en promedio, 42,3 horas por semana en comparación con las 46,1 horas trabajadas por sus homólogos masculinos. Esto representa una brecha de género, en términos del número de horas trabajadas a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro, de 3 horas y 48 minutos. En presencia de un niño pequeño, esta brecha de género alcanza casi 5 horas. Mientras la presión social siga obligando a las mujeres a ser las principales cuidadoras y a los hombres a trabajar jornadas más largas a cambio de una remuneración como los principales proveedores, las mujeres no podrán reducir su carga de trabajo en el hogar, ni aumentar sus horas de trabajo remunerado<sup>63</sup>. Al mismo tiempo, una cultura de largas jornadas de trabajo no sólo puede tener un impacto negativo en la salud y la productividad de los trabajadores, sino que también puede conducir a un estigma contra los trabajadores que optan por unas modalidades de tiempo de trabajo flexibles, como el horario reducido o el teletrabajo<sup>64</sup>. Las «decisiones» en términos de tiempo de trabajo, remunerado o no remunerado, siguen estando considerablemente limitadas por la presión social y por la falta de servicios públicos. Una ausencia de autonomía en lo que respecta al tiempo de trabajo tanto para las mujeres como para los hombres sigue siendo un obstáculo considerable para la igualdad de género y el trabajo decente.

#### ***La penalización en cargos de liderazgo vinculada con la maternidad***

A escala mundial, las madres de niños de 0 a 5 años de edad registran las tasas de participación más bajas en los cargos directivos y de liderazgo (el 25,1 por ciento de las personas en cargos directivos con niños menores de 6 años son mujeres) en comparación tanto con sus homólogos masculinos (el 74,9 por ciento de las personas en cargos directivos con niños menores de 6 años son hombres) como con los hombres y las mujeres sin niños pequeños (el 68,6 por ciento de las personas en cargos directivos son hombres y el 31,4 por ciento son mujeres) (véase el gráfico 1.21). Las mujeres directivas pueden tener dificultades para conciliar su vida profesional y personal, en particular cuando los servicios de cuidado no son eficientes o no están disponibles. Los estudios indican que las mujeres con más éxito y mejor remuneradas tienen menos probabilidades de casarse o de tener hijos<sup>65</sup>.

Esta explicación de la penalización vinculada con la maternidad de que son objeto las mujeres que acceden a cargos directivos o de liderazgo también está apoyada por una encuesta de las empresas llevada a cabo por la OIT en las regiones en 2015. Se concluyó que las responsabilidades familiares eran el principal obstáculo para que las mujeres ocuparan cargos de liderazgo, y a continuación los estereotipos de género y la cultura empresarial masculina (véase el cuadro 1.1)<sup>66</sup>. Una creencia estereotipada de este tipo es que las mujeres que muestran las características y actitudes tradicionales de los hombres que ostentan cargos directivos tienen más probabilidades de éxito. La creencia de «piensa como un cargo directivo – piensa como un hombre»<sup>67</sup> suele estar integrada en la cultura empresarial<sup>68</sup>, influyendo los estereotipos sobre las mujeres que desempeñan cargos de alto nivel<sup>69</sup>.

Sin embargo, en los casos en que los hombres comparten la carga del trabajo de cuidados no remunerado con las mujeres de una manera más equitativa, se observa un mayor porcentaje de mujeres en cargos directivos. Esto sucede en Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia,



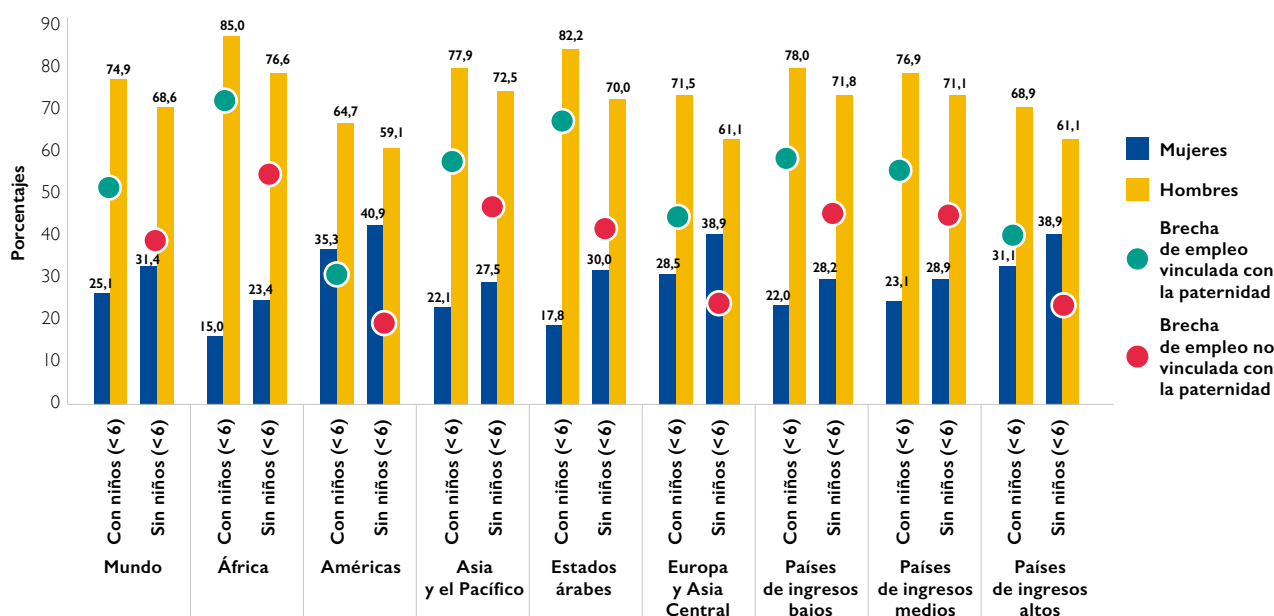
## Cuadro I.1 Clasificación de los obstáculos que dificultan el liderazgo femenino, 2015

1. Las mujeres tienen más responsabilidades familiares que los hombres
2. Funciones que la sociedad asigna al hombre y a la mujer
3. Cultura corporativa masculina
4. Poca experiencia de las mujeres en la gestión general o de líneas de negocio
5. Pocos modelos a seguir para las mujeres
6. No se estimula a los hombres a tomar licencia para atender responsabilidades familiares
7. Ausencia de políticas y programas de igualdad en las empresas
8. Estereotipos discriminatorios contra la mujer
9. Ausencia de capacitación sobre liderazgo dirigida para mujeres
10. Ausencia de soluciones de trabajo flexibles
11. Ausencia de estrategia para contratación de mujeres calificadas
12. Sesgo de género intrínseco en los procesos de contratación y promoción
13. Noción generalizada de que la dirección es una tarea de hombres
14. Las políticas de igualdad de género instauradas no se han implementado
15. Leyes laborales y contra la discriminación inadecuadas

Fuente: OIT, 2015b.



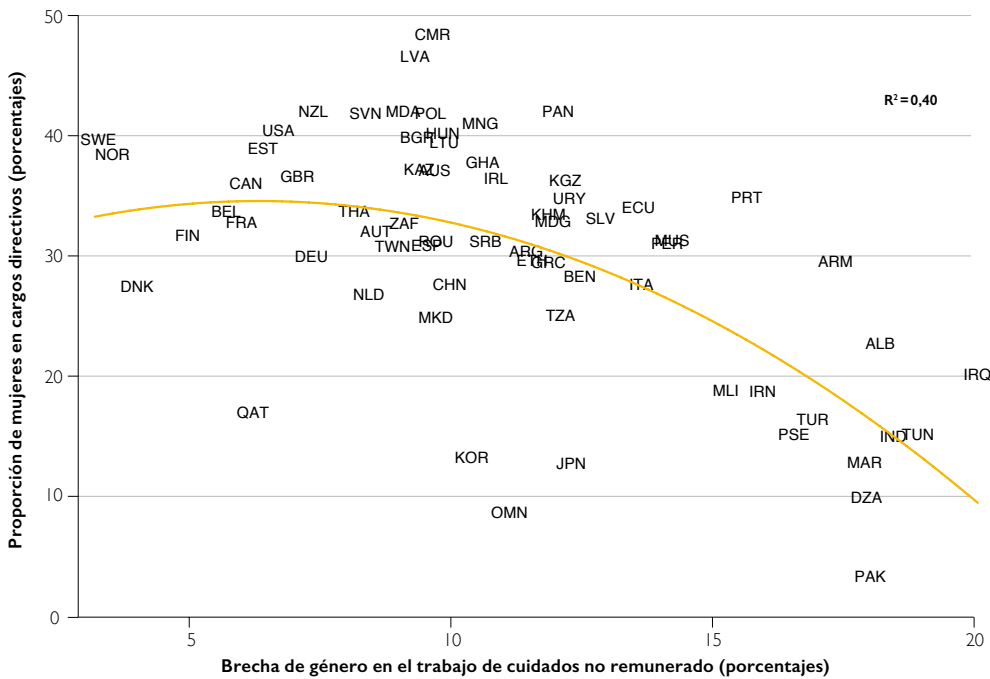
## Gráfico I.21 Porcentaje de personas en cargos directivos con y sin niños menores de 6 años de edad, por sexo, último año disponible



Nota: El grupo de edad para los países de ingresos altos es de 25 a 54 años, y para los países de ingresos medios y bajos de 18 a 54 años. Estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos ponderadas por la población total que ocupa cargos directivos y de liderazgo. Porcentaje de personas empleadas y número de países: Mundo: 76 por ciento (72); África: 61 por ciento (18); Américas: 76 por ciento (10); Estados árabes: 33 por ciento (3); Asia y el Pacífico: 80 por ciento (12); Europa y Asia Central: 75 por ciento (29); Países de ingresos bajos: 56 por ciento (11); Países de ingresos medios: 80 por ciento (31); Países de ingresos altos: 69 por ciento (30). Véase el cuadro A.1.4 anexo A.1, para consultar los datos nacionales, y el cuadro A.2.1 anexo A.2, para consultar el año de la encuesta.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en encuestas sobre la fuerza de trabajo y encuestas de hogares.

**Gráfico 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**



Fuente: Cálculos de la OIT apoyados en estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018, y Charmes, de próxima publicación.

donde los hombres y las mujeres se aproximan a la paridad de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado, mientras que en Marruecos y la India sucede contrario, ya que en estos países la mujer asume la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas (véase el gráfico 1.22).

¿Cómo pueden gozar las mujeres de iguales oportunidades y recibir el mismo trato que los hombres en el trabajo, si continúan trabajando un segundo turno<sup>70</sup> dedicándose al trabajo de cuidados no remunerado, y se espera que lo hagan?

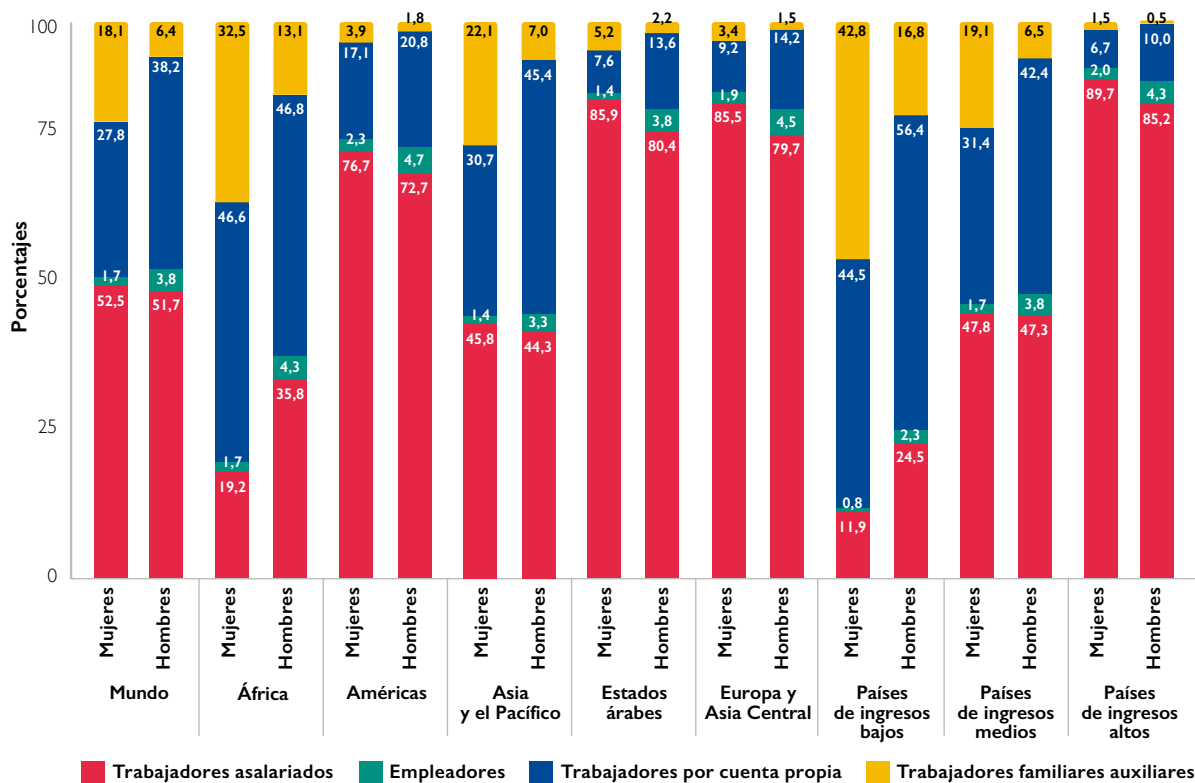
## Una remuneración más baja y desigual

### UNA BRECHA SALARIAL PERSISTENTE POR MOTIVO DE GÉNERO

El salario se considera a menudo un indicador indirecto de la calidad del trabajo, ya que el empleo asalariado y remunerado suele asociarse con unas mejores condiciones de trabajo. En 2018, había 673,9 millones de mujeres asalariadas (o el 52,5 por ciento de las mujeres empleadas) y 1050 millones de hombres asalariados (o el 51,7 por ciento de los hombres empleados) en todo el mundo (véase el gráfico 1.23). Desde 1991, el porcentaje de trabajadoras asalariadas ha aumentado 10 puntos porcentuales, en comparación con el crecimiento del 6,8 por ciento registrado por sus homólogos masculinos.



**Gráfico I.23 Situación en el empleo, por sexo\*, 2018**

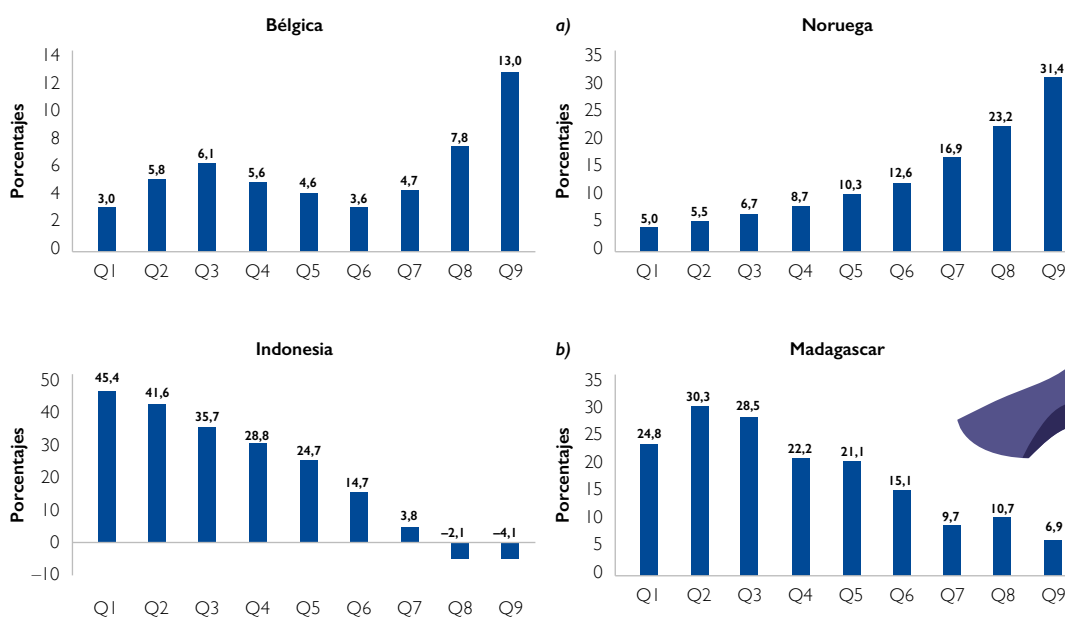


\* Porcentaje del empleo total femenino y masculino.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.



**Gráfico I.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



Fuente: OIT, 2018f.

Sin embargo, el crecimiento más rápido de la incidencia del empleo asalariado en el empleo femenino total no ha ido acompañado de una disminución considerable de la brecha entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres. Diferentes organizaciones han intentado estimar el número de años que se necesitan para cerrar esta brecha al ritmo actual. Si bien las cifras reales varían dependiendo de la metodología utilizada, todas coinciden en que llevará demasiado tiempo. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres disminuyen muy lentamente con el tiempo, ya que las características de los trabajadores y la discriminación salarial hacia las mujeres rara vez cambian con rapidez<sup>71</sup>. En la actualidad, la brecha salarial por motivo de género<sup>72</sup> sigue siendo del 18,8 por ciento en todo el mundo, abarcando desde el 12,6 por ciento en los países de ingresos bajos hasta el 20,9 por ciento en los países de ingresos medios y altos<sup>73</sup>. Por consiguiente, se necesitan esfuerzos especiales y concertados para acelerar el cierre de la brecha salarial por motivo de género, pero para ello es esencial comprender qué se esconde exactamente detrás de esta brecha.

Los datos de la OIT muestran que el tamaño de la brecha salarial por motivo de género varía dependiendo de la manera en que las mujeres se distribuyen a lo largo de la escala salarial. En los países de ingresos altos, esta brecha salarial es mayor para las mujeres que han llegado a los primeros peldaños de la escala de calificaciones y de ingresos (véase el gráfico 1.24a)). En los países de ingresos medios y bajos, las mujeres, que están a menudo en el empleo asalariado informal, se enfrentan a una doble penalización: reciben, en promedio, un salario más bajo que sus homólogos masculinos, y también unos salarios más bajos que los trabajadores de la economía formal (véase el gráfico 1.24b))<sup>74</sup>. En este caso, la formalización del empleo asalariado y del salario mínimo es una política útil para aumentar el salario de las mujeres y reducir la brecha de salarial por motivo de género en la mitad inferior de la escala salarial.

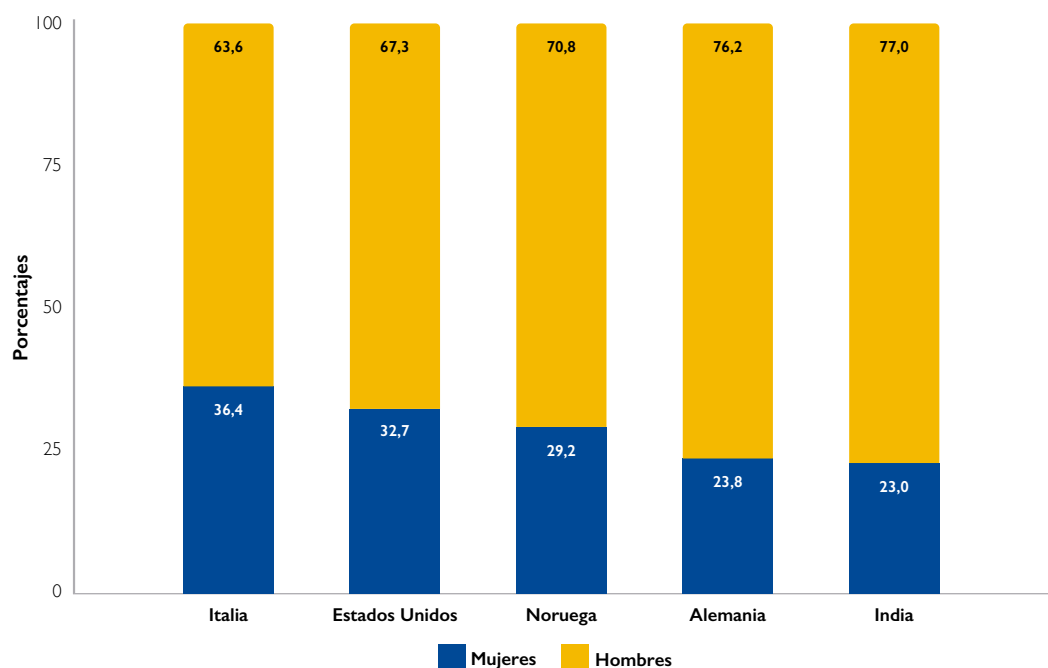
Los trabajos de mayor demanda y mejor remunerados se encuentran en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), en los que las mujeres están actualmente a la zaga, ya que carecen de las competencias digitales requeridas<sup>75</sup>. El gráfico 1.25 muestra que Italia es el país en el que el mayor porcentaje de miembros de LinkedIn

*Sin embargo, el crecimiento más rápido de la incidencia del empleo asalariado en el empleo femenino total no ha ido acompañado de una disminución considerable de la brecha entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres.*





**Gráfico 1.25 Porcentaje de miembros de LinkedIn con competencias digitales que son mujeres y hombres, 2018**



Nota: Número de miembros de LinkedIn con competencias digitales: Italia (619 177); Estados Unidos (9 375 058); Noruega (1 092 581); Alemania (583 266); India (2 595 173).  
 Fuente: Cálculos basados en microdatos de LinkedIn.



con competencias digitales<sup>76</sup> son mujeres, y a continuación los Estados Unidos, Noruega, Alemania y la India, donde sólo el 23 por ciento de los miembros de LinkedIn con competencias digitales son mujeres. Los estudios están mostrando asimismo que algunas mujeres con competencias digitales en realidad no las utilizan, ya que dejan la industria debido a la prevalencia de una cultura del lugar de trabajo fundamentalmente masculina y a la falta de apoyo para las mujeres<sup>77</sup>.

### LA EDUCACIÓN NO ES EL MOTIVO DE LA BRECHA SALARIAL

Estudios recientes de la OIT han revelado que, en promedio, la educación no explica de manera significativa las diferencias salariales entre hombres y mujeres, aunque su importancia varía entre los diferentes países<sup>78</sup>. En efecto, la rentabilidad del nivel de educación para las mujeres es constantemente inferior a la de los hombres. A las mujeres que trabajan en la misma ocupación se les paga sistemáticamente menos que a los hombres, incluso cuando su nivel de educación equivale o supera el de sus homólogos masculinos. Como se ha observado anteriormente, las mujeres directivas suelen tener un nivel de educación más alto que los hombres directivos.

Otros factores, como la segregación ocupacional por motivo de género y la composición de género de la fuerza de trabajo en las empresas con características de productividad similares, son las causas más importantes. En Europa, por ejemplo, trabajar en una empresa cuya fuerza de trabajo es predominantemente femenina pueda dar lugar a una penalización salarial de hasta el 14,7 por ciento, en comparación con lo que representa trabajar en una empresa igualmente productiva, pero cuya fuerza de trabajo es predominantemente masculina (véase el gráfico 1.26). Esta conclusión indica la existencia de discriminación.

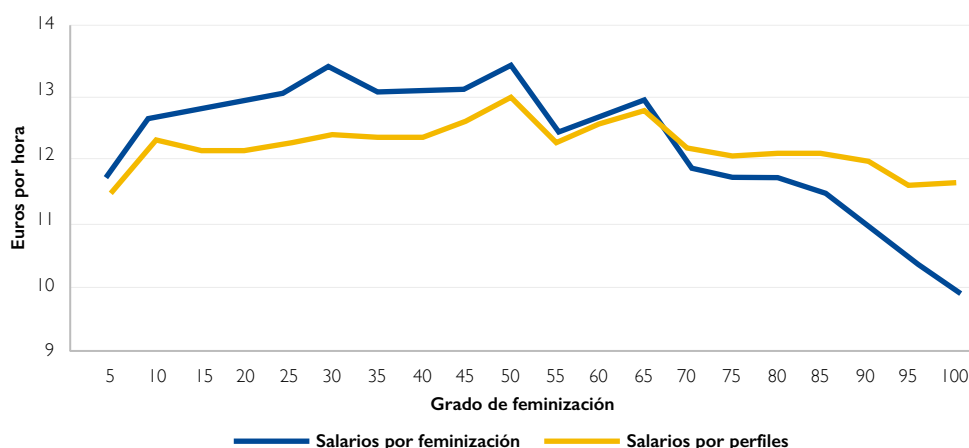
### UNA GRAN PARTE DE LA BRECHA SALARIAL SIGUE SIN EXPLICARSE

Una parte importante de las diferencias salariales entre hombres y mujeres sigue sin explicarse, en particular en los países de ingresos altos.

El trabajo realizado por las mujeres suele ser infravalorado, ya sea porque refleja el trabajo que ha sido realizado tradicionalmente por las mujeres en el hogar sin una remuneración a cambio, o por el mero hecho de ser un trabajo realizado por las mujeres. Muchos estudios que utilizan datos de panel para largos periodos de tiempo muestran que ciertos sectores y ocupaciones, como la enfermería



Gráfico 1.26 Salario por hora por grado de feminización a nivel de empresa y perfil salarial en Europa, 2014



Fuente: OIT, 2018f.

o la enseñanza en la educación primaria, en los que comenzaron a trabajar de manera gradual las mujeres y que terminaron por tener una presencia fundamentalmente femenina, han mostrado una disminución constante de los ingresos promedio en relación con el salario nacional promedio<sup>79</sup>. Otra razón de que el salario de las mujeres sea en media inferior es que suelen trabajar en sectores del mercado de trabajo en los que la sindicación y la cobertura de negociación colectiva son más limitadas<sup>80</sup>.

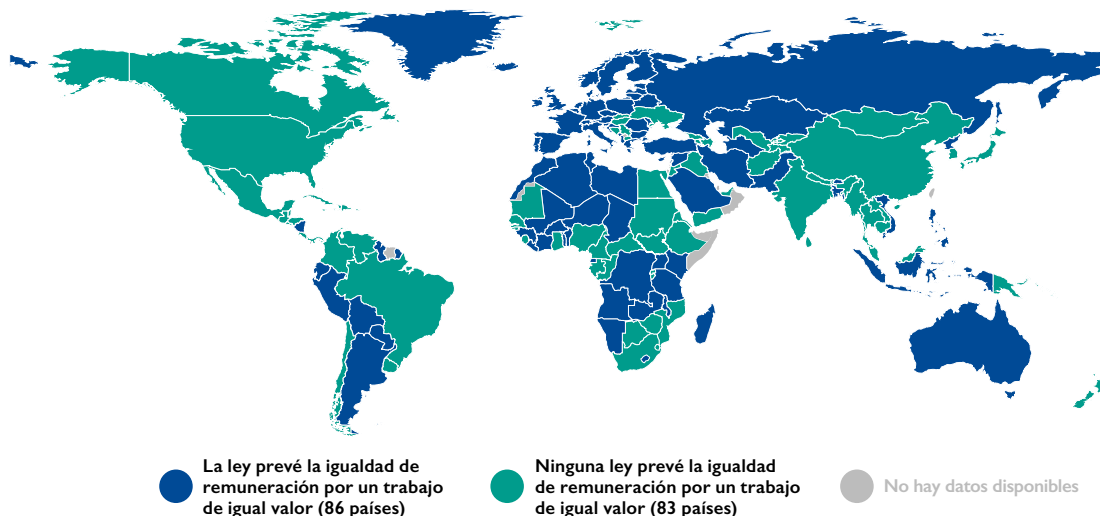
La práctica establecida de preguntar a un solicitante de trabajo cuánto ganaba en su empleo anterior también puede tener la consecuencia imprevista de perpetuar los prejuicios de género en la valoración del trabajo realizado por las mujeres<sup>81</sup>. Los prejuicios también pueden influir en la manera en que están estructurados los salarios y en que se clasifican los trabajos, y las mujeres normalmente están clasificadas en los niveles inferiores<sup>82</sup>.

A fin de encarar los prejuicios conscientes e inconscientes en la determinación del valor del trabajo realizado por las mujeres en relación con el efectuado por los hombres, la plena aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (igualdad salarial), establecido hace casi 70 años en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), es esencial. El derecho a recibir un salario igual no se limita a un trabajo igual o similar, sino que se extiende asimismo a un trabajo que puede ser totalmente diferente, pero que tiene el mismo valor<sup>83</sup>.

Si bien 173 países han ratificado el Convenio núm. 100 de la OIT, sólo 86 países han promulgado leyes que aplican plenamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (véase el gráfico 1.27)<sup>84</sup>. La aplicación en la práctica de este concepto es desafiante incluso hoy en día, debido a la falta de comprensión del alcance y la aplicación del concepto de «trabajo de igual valor»<sup>85</sup>.



**Gráfico 1.27 Países en los que la ley exige la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, 2018**



Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos jurídicos de la OIT y el Banco Mundial, 2018.

Un estudio reciente de las mejores universidades del Reino Unido muestra que el personal académico perteneciente a una minoría étnica experimentaba una brecha salarial en comparación con sus homólogos de raza blanca. Si bien los hombres experimentan asimismo una «brecha salarial por motivo de origen étnico», esto se agudiza en el caso de las mujeres, ya que este factor se suma a la brecha salarial por motivo de género. Los datos muestran que, en comparación con los hombres caucásicos, las mujeres caucásicas ganaban en promedio un 15 por ciento menos, las mujeres asiáticas un 22 por ciento menos, y las mujeres negras un 39 por ciento menos<sup>86</sup>.

También existen cada vez más indicaciones de una brecha salarial entre la población lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual (LGBTI) que trabaja y los trabajadores no pertenecientes a esta categoría. Los trabajadores LGBTI que tienen parejas del mismo sexo rara vez gozan de las mismas prestaciones que las parejas casadas, lo que se traduce en un nivel de remuneración más bajo que el de los trabajadores que no son LGBTI. De los pocos estudios que han examinado las diferencias salariales de los trabajadores LGBTI, varios indican que los prejuicios y la discriminación inherentes contra los mismos son la principal causa de la brecha salarial. Sin embargo, esto es difícil cuantificar, ya que la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género son, por el momento, factores «invisibles» y, por tanto, difíciles de identificar<sup>87</sup>.

## Sistemas fiscales

Los estudios empíricos muestran que el impuesto sobre la renta afecta a la participación de las mujeres en el empleo en mayor grado que a la de los hombres<sup>88</sup>. Por ejemplo, la imposición de una mayor carga fiscal a los trabajadores con ingresos más bajos puede tener un efecto negativo desproporcionado en los resultados del empleo femenino, ya que las mujeres normalmente ganan menos que los hombres<sup>89</sup>. Cuando se somete a las parejas casadas a un tributación conjunta, puede suceder que la persona que percibe menos ingresos –por lo general, las mujeres– esté sujeta a unos impuestos mayores que en el caso de un sistema de tributación individual<sup>90</sup>. Esta «penalización o impuesto vinculado con el matrimonio», unido al elevado costo del cuidado infantil, es un desincentivo para que las mujeres, en particular las que tienen niños, participen en el mercado del trabajo. Este es particularmente el caso en los países y contextos en los que los servicios de cuidado infantil son escasos, de mala calidad y costosos. Los sistemas fiscales individuales para los hogares en los que hay dos sueldos tienen más en cuenta las consideraciones de género, ya que alientan tanto a una distribución más equitativa de los ingresos entre los diferentes miembros del hogar como a una participación en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo<sup>91</sup>.

## Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Si bien la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden afectar a todos los trabajadores, tienen una dimensión de género importante. Repercuten negativamente en la participación de las mujeres en el empleo y en la calidad de su trabajo. Tienen un impacto en las mujeres tanto en el campo como en los consejos de administración, en cada país y sector, ya sea público o privado, formal o informal. Pueden afectar a las mujeres que venden productos en los mercados, así como a las fundadoras de empresas, que a menudo son objeto de acoso por capitalistas de riesgo, patrocinadores o inversores<sup>92</sup>.

Los datos sobre la prevalencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son irregulares, pero aun así sorprendentes. El acoso sexual es la forma de violencia y acoso sexual más notificada<sup>93</sup>. La violencia y el acoso físicos suelen notificarse en las ocupaciones en que los trabajadores tratan con el público, en particular la educación, la atención de salud y el trabajo social, sectores que están relacionados con los cuidados y en los que predominan las mujeres<sup>94</sup>. La violencia física cometida por pacientes y estudiantes a menudo se considera simplemente «parte del trabajo»<sup>95</sup>. La violencia está omnipresente en el sector del trabajo doméstico<sup>96</sup>.

El acoso y la intimidación (formas de violencia psicológica) son las formas más notificadas de comportamiento social negativo en el lugar de trabajo en Europa<sup>97</sup>. Un estudio realizado en los Estados Unidos indicó que más del 27 por ciento de las trabajadoras y trabajadores americanos habían experimentado una «conducta abusiva» en el trabajo<sup>98</sup>. Una vez más, existen pruebas de que los trabajadores del cuidado están particularmente expuestos a la violencia psicológica<sup>99</sup>.

La violencia y el acoso afectan a ciertos grupos más que a otros. Los lugares de trabajo en los que predomina un género o un origen étnico tal vez sean más hostiles hacia las personas que no cumplen las normas de género establecidas o hacia las personas provenientes de grupos insuficientemente representados. En los casos en que se combinan varios motivos de discriminación, el riesgo de violencia y de acoso en el mundo del trabajo se exagera. Por ejemplo, la violencia y el acoso contra las trabajadoras transgénero prevalecen en todos los lugares, y estas a menudo son víctimas de discriminación múltiple por motivo de su origen étnico, discapacidad y origen indígena<sup>100</sup>.

Movimientos mundiales activos recientes contra la violencia y el acoso han logrado concienciar acerca de la gravedad y generalización, en particular, del acoso sexual en el mundo del trabajo, y promover la adopción de una legislación fortalecida. Sin embargo, según los datos disponibles, sólo 130 países prohíben actualmente el acoso sexual en el empleo<sup>101</sup>, aunque no todos ellos tienen en cuenta los diferentes aspectos del acoso sexual, incluido no sólo el acoso *quid pro quo*, sino también entornos de trabajo hostiles<sup>102</sup>.

La violencia y el acoso se abordan en diversas leyes, incluidas las relativas a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación, los códigos del trabajo, las normas sobre la seguridad y la salud en el trabajo, el derecho delictivo y el derecho penal. Sin embargo, tal vez no estén cubiertos todos los tipos de violencia y acoso, ni todas las trabajadoras y trabajadores. Un estudio realizado por la OIT en 80 países, que tuvo por



objeto representar a todas las regiones, subregiones y grupos de ingresos, y que se basó en la información disponible, concluyó que el 27 por ciento no definen, o sólo definen vagamente, la violencia y el acoso, y que el 6 por ciento cubren únicamente la conducta física, por lo que excluyen las formas generalizadas de violencia y acoso psicológicos<sup>103</sup>. Algunos países también han excluido a quienes están fuera de una relación de trabajo, así como a grupos específicos, como los trabajadores domésticos<sup>104</sup>. La tecnología proporciona asimismo nuevas vías para la violencia y el acoso, y las redes sociales facilitan en particular el ciberacoso y la ciberintimidación<sup>105</sup>.

El vínculo entre la violencia doméstica o de la pareja íntima y la violencia en el lugar de trabajo también se reconoce cada vez más. Cualquier persona puede ser víctima o autor de violencia doméstica; sin embargo, la gran mayoría de los casos notificados se refieren a actos de violencia cometidos por hombres contra mujeres. Aunque la violencia doméstica puede tener su origen en el hogar, sus efectos pueden extenderse al lugar de trabajo. La violencia doméstica, con independencia de donde ocurra, puede socavar la capacidad de la víctima de conseguir un trabajo, mantener un trabajo y tener un buen desempeño en el trabajo<sup>106</sup>.

La igualdad de género no puede avanzar, y el trabajo decente no puede existir, en un clima de violencia y acoso.

## Las numerosas caras de la tecnología

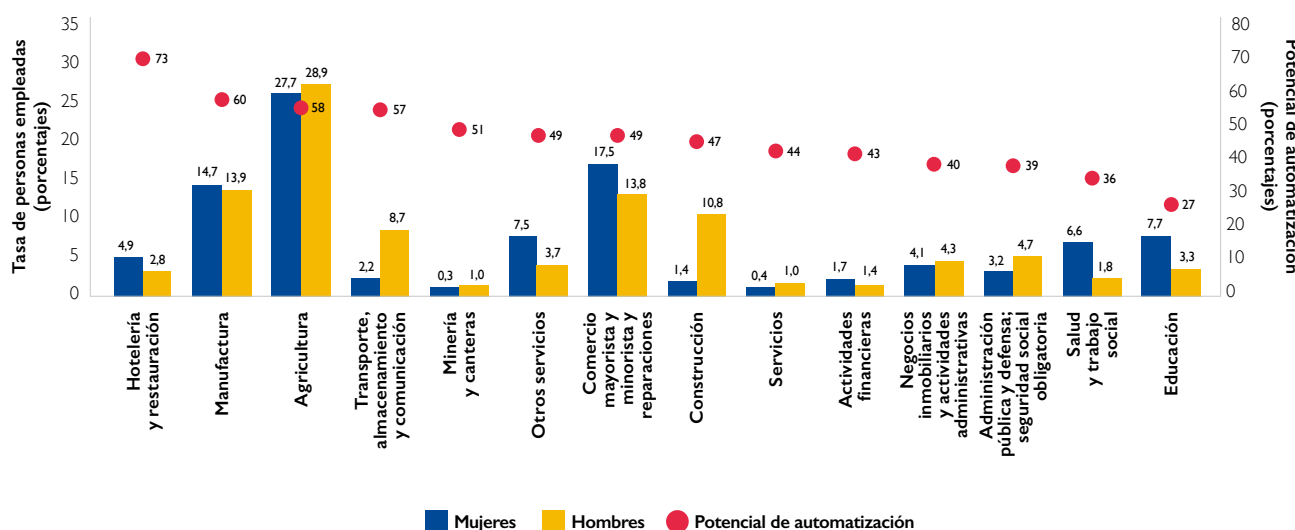
### LA TECNOLOGÍA PODRÍA AUMENTAR O DISMINUIR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO

¿Invertirá o profundizará la cuarta revolución industrial las desigualdades de género actuales en el mercado del trabajo? ¿El futuro del trabajo para las mujeres se asemejará al pasado? Una parte de las respuestas a estas preguntas dependerá indudablemente de que las familias y las políticas públicas logren equilibrar la ecuación «trabajo de cuidados no remunerado/trabajo remunerado»<sup>107</sup>. También desempeñará un papel el grado en que la tecnología se utilice para reducir el insumo de trabajo y/o para aumentar la productividad de los trabajadores<sup>108</sup>.

Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– crearán nuevos empleos en ciertos sectores y ocupaciones, y acabará con algunos trabajos en otros. Los trabajadores que realizan tareas más rutinarias corren un mayor riesgo de ser sustituidos por robots y por la inteligencia artificial<sup>109</sup>. Quienes pierdan sus empleos en esta transición tal vez sean aquellos peor equipados para aprovechar las nuevas oportunidades de trabajo<sup>110</sup>.

El índice de intensidad de las tareas rutinarias, que se trata de un nuevo índice de rutinas laborales basado en datos obtenidos de la encuesta realizada en el marco del Programa para la Evaluación de Competencias de

**Gráfico I.28 Participación mundial de las mujeres y los hombres en el empleo, por sector, y potencial de automatización del sector, último año disponible**



Nota: Los datos sobre la tasa de personas empleadas, por sector corresponden a 2018 mientras que los datos sobre potencial de automatización del sector corresponde a 2017.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en estimaciones modeladas de la OIT, noviembre de 2018, y McKinsey Global Institute, 2017.

los Adultos (PIAAC), abarca de cero a uno, y unos valores más altos indican que un trabajador participa en mayor grado en actividades rutinarias. Las observaciones de 28 países de la OCDE, así como de Chipre y Singapur, muestran que las mujeres tienen un 13 por ciento más probabilidades que los hombres de estar en ocupaciones y sectores que conllevan más tareas rutinarias. Esta observación permitió una estimación de que el 11 por ciento de las mujeres empleadas en estos países corren un alto riesgo de ser sustituidas por la automatización, en comparación con el 9 por ciento de los hombres<sup>11</sup>.

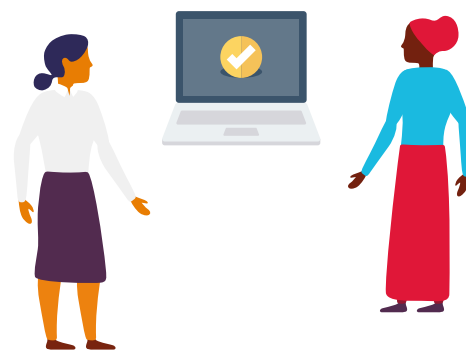
El riesgo de automatización varía considerablemente entre los sectores. El sector hotelero y de la restauración, que emplea al 4,9 por ciento de las mujeres y al 2,8 por ciento de los hombres en todo el mundo, es el que corre un mayor riesgo de automatización, ya que casi el 73 por ciento de todas las actividades pueden automatizarse<sup>12</sup>. En cambio, la educación y la salud y el trabajo social, que son sectores considerablemente feminizados, muestran el menor riesgo de automatización debido al componente de interacción personal que conlleva el trabajo de cuidados (véase el gráfico 1.28)<sup>13</sup>.

El riesgo de sustitución del trabajo también depende del nivel de ingresos de un país. Los datos de la OIT muestran que, entre 2005 y 2014, la robotización en los países de ingresos medios se tradujo en una pérdida considerable de empleos y en una disminución del empleo de aproximadamente el 14 por ciento. La robotización masiva de la producción en los países de ingresos altos y el traslado parcial de la producción de los países de ingresos medios a los países de ingresos altos contribuyeron asimismo a esta situación<sup>14</sup>. En los países de ingresos medios, casi el 18 por ciento de las mujeres empleadas se concentran en el sector manufacturero, en comparación con el 14,1 por ciento de los hombres<sup>15</sup>, y las ocupaciones en las que predominan las mujeres son aquéllas que pueden automatizarse fácilmente. Existe el riesgo de que, si estas transiciones no se gestionan de manera adecuada, las brechas de género en el empleo aumenten más aún en estos países.

### EL PAPEL DE LA ECONOMÍA DIGITAL: ¿AMIGA O ENEMIGA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Los avances en la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) han dado lugar al empleo facilitado por las plataformas de trabajo digital<sup>16</sup>. Se estima que la incidencia del empleo digital en el empleo total oscila entre el 0,5 por ciento en los Estados Unidos<sup>17</sup> y el 5 por ciento en Europa<sup>18</sup>.

*Las observaciones de 28 países de la OCDE, así como de Chipre y Singapur, muestran que las mujeres tienen un 13 por ciento más probabilidades que los hombres de estar en ocupaciones y sectores que conllevan más tareas rutinarias.*



*La creciente robotización de la producción en los países de ingresos altos y el traslado parcial de la producción de los países de ingresos medios a los países de ingresos altos también están amenazando los trabajos de las mujeres.*

En algunos países, en los que las plataformas digitales siguen estando en una fase incipiente, se consideran medios prometedores para crear oportunidades de trabajo<sup>119</sup>, como el programa «Digital Malaysia», que se orientó específicamente al percentil inferior a 40 de las trabajadoras y trabajadores de ingresos bajos, y el programa «Microwork for Job Creation – Naijacloud» de Nigeria<sup>120</sup>.

¿Brindará la economía digital igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres? Aún es demasiado pronto para estar seguros, pero los estudios de la OIT parecen indicar que la economía en Internet no va a ser más favorable para las mujeres que la economía fuera de Internet. Un estudio ha concluido que existen diferencias de género en la tendencia a realizar un trabajo abierto distribuido a través de plataformas en línea (*crowdwork* en inglés), y que las mujeres sólo representan una de cada tres personas que realizan este tipo de trabajo. En los países en desarrollo, el equilibrio de género es particularmente desigual, y sólo una de cada cinco personas que realizan un trabajo de colaboración abierta distribuida es una mujer. Muchas mujeres combinan esta modalidad de trabajo con las responsabilidades familiares; de ellas, una de cada cinco tienen niños pequeños (0 a 5 años de edad). No obstante, pasan 20 horas por semana en la plataforma, sólo cinco horas menos que toda la muestra; muchas trabajan por la noche y de madrugada<sup>121</sup>. Un estudio llevado a cabo en los Estados Unidos observó la existencia de una brecha salarial por motivo de género en la parte inferior de la escala salarial, no en la parte superior, al controlar las características individuales, porque las mujeres suelen seleccionar trabajos esporádicos menos exigentes y no tan bien remunerados, a fin de poder combinar el trabajo remunerado con las tareas domésticas<sup>122</sup>. Es evidente que, a menos que haya una mejor distribución de la prestación de cuidados y un mejor acceso a los servicios públicos de cuidado infantil, el trabajo abierto distribuido a través de plataformas corre el riesgo de convertirse en una nueva trampa, al ofrecer trabajo mal remunerado e intermitente a las mujeres.

En Ucrania, otro estudio que cubría los trabajos esporádicos con un mayor contenido tecnológico reveló que los hombres ganan 2,2 veces más que las mujeres, lo que constituye una brecha mucho mayor que la observada en la economía ucraniana fuera de Internet. Esta brecha obedece en gran parte a la presencia de una considerable segregación ocupacional por motivo de género. Dado que diferentes tareas también se realizan para diferentes mercados (algunas fundamentalmente para el mercado local, y

otras para los mercados internacionales), la segregación ocupacional por motivo de género se traduce en la segregación por mercado atendido, lo que conduce a una brecha salarial<sup>123</sup>.

Existe el riesgo de que el trabajo abierto distribuido refuerce los papeles de género y la expectativa de que las mujeres sólo deberían realizar un trabajo remunerado dentro de sus hogares<sup>124</sup>. Además, los datos muestran que la utilización de algoritmos al ajustar la oferta y la demanda de trabajo puede perpetuar los prejuicios de género. A pesar del aparente anonimato del que gozan los trabajadores, un estudio de la OIT concluyó que las mujeres ganaban menos que los hombres por vender el mismo producto. Los compradores podían detectar el género del comprador a través de la información proporcionada y estaban menos dispuestos a pagar a las mujeres la misma suma de dinero que a los hombres<sup>125</sup>. Al mismo tiempo, existe un motivo para creer que la tasa más baja de aceptación de empleos esporádicos con mayor valor añadido registrada entre las mujeres también refleja el hecho de que un menor número de mujeres realizan estudios en los ámbitos de la CTIM<sup>126</sup>. A fin de que las mujeres puedan aprovechar plenamente las oportunidades que brinda la economía de plataformas en Internet, se necesitan respuestas que tengan en cuenta las consideraciones de género en el marco de los esfuerzos de política más amplios encaminados a mejorar la protección de las personas dedicadas al trabajo abierto distribuido.

## Una voz y una representación débiles

Unas buenas relaciones laborales y un diálogo social efectivo contribuyen a la buena gobernanza en el lugar de trabajo, el trabajo decente, el crecimiento económico inclusivo y la democracia para las mujeres y los hombres<sup>127</sup>. La participación de las mujeres en estos procesos es importante para representar la diversidad de la fuerza de trabajo y asegurar su función democrática<sup>128</sup>. Además, la presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones se considera una condición previa importante para defender los intereses de las mujeres en el mundo del trabajo.

Según los datos disponibles, en el movimiento sindical, el número de mujeres supera con creces el de hombres tanto en términos de afiliación como de posiciones de liderazgo. Por ejemplo, en la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), las tasas de afiliación promedio de las mujeres son del 42 y del 43,5 por ciento, respectivamente<sup>129</sup>. Sin embargo, en lo tocante a los dirigentes sindicales, la tasa de representación promedio de las mujeres

en los órganos de toma de decisiones de más alto nivel entre las confederaciones afiliadas a la CSI es del 28 por ciento, mientras que entre las afiliadas a la CES sólo hay una mujer como dirigente principal en 11 de las 39 confederaciones<sup>130,131</sup>.

La baja tasa de afiliación sindical femenina obedece en parte a que las mujeres suelen trabajar en sectores de la economía, ocupaciones o modalidades de trabajo que arrojan tasas de afiliación más bajas, y también es menos probable que participen en el mercado de trabajo<sup>132</sup>. En particular, tal vez se impida a las mujeres ocupadas en modalidades atípicas de empleo que se afilien a los sindicatos que estimen convenientes. Por ejemplo, en Viet Nam, los trabajadores con contratos de menos de seis meses de duración no pueden afiliarse a sindicatos<sup>133</sup> y, en el Paraguay, se prohíbe a los trabajadores que se afilien a más de un sindicato aunque tengan más de un contrato a tiempo parcial<sup>134</sup>. No obstante, en lo que respecta a las mujeres, las tasas de afiliación sindical están aumentando. En particular, pueden observarse unas tasas de sindicación más altas en el sector público, en el que predominan las mujeres<sup>135</sup>. A pesar de esto, incluso en los sectores que registran altas tasas de empleo femenino y de afiliación sindical, los hombres siguen ocupando la mayoría de los puestos de liderazgo sindical<sup>136</sup>.

De manera análoga, las mujeres están insuficientemente representadas en las organizaciones de empleadores. Pese a la escasez de datos, puede afirmarse que, en la mayoría de las organizaciones de empleadores, menos del 10 por ciento de los miembros del consejo de administración son mujeres, y la composición de género de los consejos de administración sólo es equilibrada en el 8 por ciento de los casos<sup>137</sup>. Dentro de estas organizaciones, las mujeres se enfrentan a barreras estructurales similares a las que encaran las mujeres que desean progresar en su carrera en el mundo del trabajo.

Además, a pesar de los datos que indican que la presencia de las mujeres en el proceso de negociación es importante para lograr unos resultados que redunden en su beneficio<sup>138</sup>, la infrarrepresentación de las mujeres es una realidad en las instituciones nacionales de diálogo social, como los consejos económicos y sociales, las comisiones tripartitas y los comités consultivos laborales. Los datos disponibles para 2018 muestran que sólo entre el 20 y el 35 por ciento de las mujeres estaban afiliadas a instituciones de diálogo social nacional. No obstante, existen ejemplos alentadores de paridad, o de paridad casi igual, en Francia, Noruega, Saint Kitts y Nevis, Samoa y Suiza<sup>139</sup>.

*Existe el riesgo de que el trabajo abierto distribuido refuerce los papeles de género y la expectativa de que las mujeres sólo deberían realizar un trabajo remunerado dentro de sus hogares.*



*Las mujeres están insuficientemente representadas en los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las instituciones nacionales de diálogo social.*





# TOMAR CONCIENCIA ACERCA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

## LAS MUJERES QUIEREN TRABAJAR Y LOS HOMBRES ESTÁN DE ACUERDO

**69,8%**

de las mujeres prefieren tener un trabajo remunerado.



**66,5%**

de los hombres prefieren que las mujeres tengan un trabajo remunerado.



**45,3%**



**71,4%**

El 45,3% de las mujeres están empleadas, en comparación con el 71,4% de los hombres.

**27,1%**

Sólo el 27,1% de las personas con cargos directivos y de liderazgo son mujeres



## LAS MUJERES TARDAN UN AÑO MENOS QUE LOS HOMBRES EN OCUPAR CARGOS DIRECTIVOS

**44,3%**

**38,3%**

El 44,3% de las mujeres directivas tienen un título universitario superior, en comparación con el 38,3% de los hombres directivos.



## ¿QUÉ SUPONE UN OBSTÁCULO PARA LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS MUJERES?



**41,5%** / **17,2%**

El 41,5% de las mujeres con un título universitario están desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo, mientras que sólo el 17,2% de los hombres están en una situación similar.



El 21,7% de las mujeres realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con el 1,5% de los hombres.

**21,7%** / **1,5%**

**4H25 MUJERES**  
**1H23 HOMBRES**

Las mujeres dedican en promedio 4 horas y 25 minutos al día al trabajo de cuidados no remunerado; los hombres sólo 1 hora y 23 minutos al día.



**209 AÑOS**

Al ritmo actual, se tardará 209 años en cerrar la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado.

**2015**  
**38,4%**

La penalización en el empleo vinculada con la maternidad aumentó un 38,4% entre 2005 y 2015.

2005



**45,8%** / **53,2%**

El 45,8% de las madres de niños pequeños están empleadas, en comparación con el 53,2% de las mujeres que no tienen niños de esa edad.



**25,1%**



**74,9%**

Las madres de niños pequeños son las que menos probabilidades tienen de ocupar un cargo directivo, mientras que los padres de niños pequeños son los que tienen más probabilidades: el 25,1% de las personas que ostentan cargos directivos con niños pequeños (de 0 a 5 años de edad) son mujeres, y el 74,9% son hombres.



**31,4%**



**68,6%**

El 31,4% de las personas que ocupan cargos directivos sin hijos pequeños (de 0 a 5 años de edad) son mujeres, y el 68,6 por ciento son hombres.

**20%**



## BRECHA SALARIAL POR MOTIVO DE GÉNERO

## SÓLO 130 PAÍSES TIENEN LEYES QUE PROHIBEN EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO



# NOTAS



- 1 OIT, 2018l.
- 2 *Ibid.*
- 3 OIT, 2016c
- 4 OIT y Gallup, 2017.
- 5 Se añadieron cinco preguntas nuevas a la Encuesta Mundial Gallup para las mujeres y los hombres en todo el mundo.
- 6 Según el Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS) (2018), en 2017, en todo el mundo, la tasa bruta de escolarización en la enseñanza primaria de las mujeres fue del 104,5 por ciento, mientras que en el caso de los hombres se situó en el 103,7 por ciento; la tasa bruta de escolarización en la enseñanza secundaria de las mujeres fue del 76,2 por ciento, en el caso de los hombres se cifró en el 76,9 por ciento, y la tasa bruta de escolarización en la educación superior de las mujeres fue del 40,2 por ciento, en el caso de los hombres fue del 35,7 por ciento.
- 7 Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.
- 8 *Ibid.*; Fernández y Martínez Turégano, 2018; OIT, 2017c.
- 9 OIT y Gallup, 2017; Metcalfe, 2008.
- 10 Beblawi, 1987; OIT, 2012b; Ross, 2008.
- 11 En Asia y el Pacífico, el porcentaje de mujeres que trabajan en la agricultura ha disminuido 24,4 puntos porcentuales desde 1991, cifrándose en el 32,4 por ciento en 2018. El porcentaje de hombres que trabajan en la agricultura también ha disminuido 22,6 puntos porcentuales, alcanzando el 32,6 por ciento en 2018.
- 12 Dasgupta y Verick, 2016.
- 13 Gasparini y Marchionni, 2015.
- 14 Bentancor y Robano, 2014.
- 15 Gasparini y Marchionni, 2015.
- 16 Thévenon, 2013.
- 17 OIT, 2019a.
- 18 *Ibid.*; Fernández y Martínez Turégano, 2018.
- 19 Verme, 2015.
- 20 Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.
- 21 OIT, 2018m.
- 22 OIT, 2019c.
- 23 OIT, 2017i.
- 24 En 2018, el 27,7 por ciento de las mujeres trabajaban en la agricultura en comparación con el 28,9 por ciento de los hombres (estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018).
- 25 *Ibid.*
- 26 Pattnaik et al., 2018.
- 27 OIT, 2019c.
- 28 Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.
- 29 OIT, 2019c; OIT, 2018m; OIT, 2016c.
- 30 Una diferencia importante entre las mujeres y los hombres en el empleo informal es el porcentaje de mujeres que son trabajadoras familiares auxiliares. Este porcentaje es más de tres veces superior entre las mujeres que están en el empleo informal en comparación con los hombres. Esta situación, que se considera particularmente vulnerable, representa el 28,1 por ciento de las mujeres en el empleo informal frente al 8,7 por ciento de los hombres. Más del 30 por ciento de las mujeres en el empleo informal en los países de ingresos bajos y de ingresos bajos y medios son trabajadoras familiares auxiliares (OIT, 2018m).
- 31 OIT, 2015a.
- 32 OIT, 2018p.
- 33 OIT, 2019c.
- 34 OIT, 2015c.
- 35 Branyiczki, 2015.
- 36 OIT, 2016a.
- 37 Aleksynska, 2017.
- 38 *Ibid.*
- 39 Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2017; McKinsey Global Institute, 2015 y 2016.
- 40 Como en el indicador 5.5.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cargos directivos se definen como los pertenecientes a la categoría I de la CIUO-08. En la categoría I de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008 (CIUO-08), se incluyen los siguientes subgrupos: 11 Directores ejecutivos, personal directivo de la administración pública y miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; 12 Directores administrativos y comerciales; 13 Directores y gerentes de producción y operaciones; 14 Gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios.
- 41 En la Unión Europea, los datos obtenidos provienen de las 50 empresas más grandes que constituyen los valores de primer orden en cada país (CAC 40 en Francia, DAX en Alemania, FTSE-MIB en Italia y FTSE 100 en el Reino Unido), mientras que en el Canadá y en los Estados Unidos los datos obtenidos provienen de las empresas más grandes incluidas en el índice MSCI, que abarca el 85 por ciento de la capitalización bursátil.
- 42 Véase el capítulo 2.
- 43 Burke y Fiksenbaum, 2009; Krishnan y Park, 2005; Simpson y Altman, 2000.
- 44 La mitad de la muestra (el 57 por ciento) comenzó su primer cargo de liderazgo en los últimos diez años. La gran mayoría de los miembros (el 87 por ciento) comenzó su primer cargo de liderazgo después del año 2000, lo que indica que los datos son representativos de los dirigentes desarrollados recientemente.
- 45 OIT, 2019c.
- 46 *Ibid.*
- 47 OIT y Gallup, 2017. La encuesta, que se llevó a cabo en 142 países y territorios, es representativa del 98 por ciento de la población mundial.
- 48 ILOSTAT, 2018, disponible en <https://www.ilo.org/ilostat/>.
- 49 Sen, 1999.
- 50 Las cuidadoras y cuidadores no remunerados a tiempo completo, o las trabajadoras y trabajadores no remunerados a tiempo completo, son mujeres y hombres en edad de trabajar que están fuera de la fuerza de trabajo debido a sus responsabilidades de cuidado no remunerado/responsabilidades familiares no remuneradas.
- 51 OIT, 2019c.
- 52 Hochschild y Machung, 2012.

- 53 Chandola et al., de próxima publicación.
- 54 Informe OIT y Gallup, 2017.
- 55 OIT, 2017b.
- 56 Las madres y padres que trabajan se definen como mujeres y hombres adultos empleados que viven en hogares con al menos un niño pequeño.
- 57 Niños de 0 a 5 años de edad.
- 58 OIT, 2019c.
- 59 Cattaneo, Licata y Monterfiori, de próxima publicación.
- 60 Encuesta de los Estados Unidos sobre la Salud Nacional. Véase McCall y Starr, 2018.
- 61 OIT, 2018f.
- 62 *Ibid.*
- 63 Goldin, 2014.
- 64 OIT, 2016c; Lee, McCann y Messenger, 2007.
- 65 Adda, Dustmann y Stevens, 2017; Burke y Fiksenbaum, 2009.
- 66 OIT, 2015b.
- 67 Cortis y Cassar, 2005, y Schein, 2007.
- 68 OIT, 2015b.
- 69 Schein, 2007.
- 70 Hochschild y Machung, 2012.
- 71 OCDE, 2017b.
- 72 Media ponderada de la brecha salarial por motivo de género calculada a partir del salario por hora. Este nuevo método alternativo y complementario para generar estimaciones de la brecha salarial por motivo de género acaba con algunos de los principales efectos de composición causados por la existencia de grupos. Para una explicación más detallada, remítase a OIT, 2018c.
- 73 OIT, 2018f.
- 74 *Ibid.*
- 75 LinkedIn, 2018 y 2019.
- 76 Competencias digitales (LinkedIn): SQL; HTML; Java; Windows; JavaScript; C++; desarrollo de programas informáticos; C (lenguaje de programación); integración; hojas de estilos en cascada (css); resolución de problemas; servidor Microsoft SQL; Linux; productos SAP; creación de redes; análisis de requisitos; MySQL; inteligencia empresarial; Python (lenguaje de programación); metodologías ágiles; puesta a prueba de bases de datos; C#; desarrollo web; PHP; ciclo de vida de desarrollo de programas informáticos (SDLC); seguridad de la computación en la nube, y XML.
- 77 Fouad y Singh, 2011; Scott, Kapor Klein y Onovakpuri, 2017; Seron et al., 2016; Foro Económico Mundial, 2017.
- 78 OIT, 2018f.
- 79 Brynin y Perales, 2016; Miller, 2017; Murphy y Oesch, 2016.
- 80 Dickens, 2010; Rubery y Koukiadaki, 2018.
- 81 Bailey, 2018; Miller, 2018.
- 82 Oelz, Olney y Tomei, 2013.
- 83 OIT, 2012a.
- 84 AI 21 de diciembre de 2018.
- 85 Rubery y Koukiadaki, 2016.
- 86 Croxford, 2018.
- 87 Drydak, 2009; OCDE, 2017a.
- 88 Blundell, Pistaferri y Preston, 2008; Evers, De Mooij y Van Vuuren, 2008; Meghir y Phillips, 2009.
- 89 Elborgh-Woytek et al., 2013.; Gonzales et al., 2015.; Jaumotte, 2003; Pissarides et al., 2005.
- 90 OIT 2019c.
- 91 OIT, 2016c.
- 92 First Round Capital, 2017.
- 93 OIT, 2018b.
- 94 OIT, 2019c.
- 95 Lippel, 2018.
- 96 OIT, 2019c.
- 97 Eurofound, 2015.
- 98 Workplace Bullying Institute, 2014.
- 99 OIT, 2018b.
- 100 Pillinger, 2017.
- 101 Banco Mundial, 2018.
- 102 OIT, 2012a; OIT, 2018b.
- 103 OIT, 2018b.
- 104 *Ibid.*
- 105 Lippel, 2018.
- 106 *Ibid.*
- 107 Howcroft y Rubery, 2018.
- 108 *Ibid.*; Pritchard y Brittain, 2015.
- 109 Acemoglu y Restrepo, 2017; Graetz y Michaels, 2015.
- 110 OIT, 2019a.
- 111 Autor y Dorn, 2013; Brussevich et al., 2018; De La Rica y Gortazar, 2016.
- 112 McKinsey Global Institute, 2017, calcula el grado de automatización basado en los lugares de trabajo en los Estados Unidos.
- 113 OIT, 2019c.
- 114 Carbonero, Ernst y Weber, 2018.
- 115 Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.
- 116 OIT, 2018g.
- 117 Farrell y Greig, 2017.
- 118 Parlamento Europeo, 2017.
- 119 OIT, 2018g.
- 120 Graham, Hjorth y Lehdonvirta, 2017.
- 121 OIT, 2018a.
- 122 Adams y Berg, 2017.
- 123 Aleksynska, Bastrakova y Kharchenko, 2018.
- 124 OIT, 2018a.
- 125 *Ibid.*
- 126 Aleksynska, Bastrakova y Kharchenko, 2018.
- 127 Muller, de próxima publicación.
- 128 Blaschke, 2015.
- 129 Gausi, 2018; Castro Vizentin, Gausi, Haddad, 2018.
- 130 Sin embargo, dado que tres confederaciones tiene un liderazgo común, de tal manera que el presidente y el secretario general comparten los primeros lugares, existen 42 posiciones de liderazgo, 11 de las cuales (el 26,2%) están ocupadas por mujeres.
- 131 CES, 2018.
- 132 OCDE, 2017c, y Muller, de próxima publicación.
- 133 Landau, Mahy y Mitchell, 2015.
- 134 Véase Paraguay – CEACR, observación, Convenio núm. 87, publicada en 2016; OIT, 2016a; Muller, de próxima publicación.
- 135 OCDE, 2017c.
- 136 Britwum, Douglas y Ledwith, 2012.
- 137 OIT, 2017k.
- 138 Blaschke, 2015.
- 139 Muller, de próxima publicación.