

# CAPÍTULO 2

## CAMINOS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO



**Un mejor futuro del trabajo para las mujeres sólo puede hacerse realidad poniendo fin a la discriminación y las desventajas, y superando los estereotipos arraigados en relación con las mujeres en la sociedad, el valor de su trabajo y su posición en el mercado de trabajo. Un mejor futuro del trabajo no puede depender de que las mujeres sigan teniendo que adaptarse a un mundo del trabajo forjado por los hombres para los hombres.**

Identificar los numerosos factores que frenan los progresos hacia la igualdad de género puede parecer desalentador. Sin embargo, siempre que comienza a analizarse la situación, surge un denominador común: el trabajo de cuidados no remunerado. El trabajo de cuidados no remunerado es el factor común de todas las brechas de género analizadas en el capítulo 1: la tasa de empleo con respecto a la población, la remuneración, y el porcentaje de mujeres en cargos directivos y de liderazgo. Todas estas brechas se ven afectadas por la división desigual, en función del género, del trabajo, y por el escaso valor que se concede a la prestación de cuidados. Dado que el tiempo dedicado diariamente por las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado apenas ha disminuido un minuto por año en los últimos 15 años, podemos decir con seguridad que deben acelerarse los progresos.

Afrontar las causas profundas y los efectos de este desequilibrio exige que la sociedad reconozca, reduzca y redistribuya el trabajo de cuidados no remunerado, tal como se reconoce en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La consecución de este objetivo requiere la acción simultánea en cuatro caminos distintos que se refuerzan mutuamente: 1) los derechos; 2) la infraestructura, la

protección social y los servicios públicos de cuidado; 3) las políticas para lograr la participación de las mujeres y apoyarlas en las transiciones del trabajo, y 4) la voz y la representación. Cuando estos cuatro caminos convergen, lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo es posible.

### I. EL CAMINO DE LOS DERECHOS PARA UN FUTURO EN EL QUE EXISTA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

En el último siglo, las leyes y la justicia han desempeñado una función esencial en el fomento de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Han sido primordiales para reducir las brechas de género en el empleo y la remuneración, y para aumentar el porcentaje de mujeres en cargos directivos y de liderazgo. La OIT ha proporcionado orientación en este empeño. La Declaración de Filadelfia (1944) señala que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades», y que «el

logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional»<sup>2</sup>.

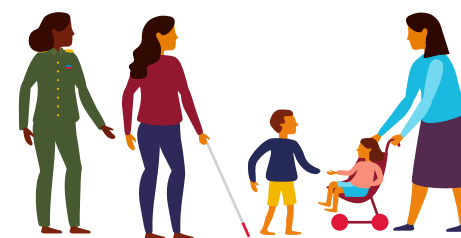
La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales y derechos humanos de los que deben gozar todas las personas, y son esenciales para el disfrute de todos los demás derechos. Para que los trabajadores elijan su empleo libremente, desarrollen al máximo su potencial y obtengan los resultados económicos que merecen, deben respetarse la igualdad y la no discriminación. Luchar contra la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades y de trato es esencial para el trabajo decente, y el éxito en este frente tiene repercusiones más allá del lugar de trabajo. Por este motivo, estos principios han sido una característica distintiva del mandato normativo de la OIT. Algunos convenios y recomendaciones, tales como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (No. 189), son particularmente importantes para promover la igualdad y eliminar la discriminación contra las mujeres, reduciendo así las brechas de género en el mundo del trabajo.

Las leyes transformadoras defienden un concepto de igualdad que no sólo aspira a que se conceda el mismo trato a las mujeres y los hombres, sino que pretende lograr la igualdad sustantiva. Con el fin de lograr un mejor futuro para las mujeres en el trabajo, debe elaborarse una legislación que afronte la discriminación y promueva la igualdad de una manera multidimensional e integrada: «La igualdad sustantiva debería encarar al mismo tiempo las desventajas (la dimensión redistributiva); hacer frente al estigma, los estereotipos, los prejuicios y la violencia (la dimensión de reconocimiento); facilitar la participación y la voz (la dimensión participativa), y hacer realidad el cambio estructural (la dimensión transformadora)»<sup>3</sup>.

Los instrumentos de la OIT apoyan la igualdad de género sustantiva. El Convenio núm. 111 exige la eliminación, no sólo de la discriminación directa, que es un trato menos favorable explícita o implícitamente basado en uno o varios motivos prohibidos, sino también de las formas más sutiles y menos visibles de discriminación, en las que el trato parece neutral, pero tiene un impacto desproporcionado en las personas con características específicas (discriminación indirecta)<sup>4</sup>. El Convenio también exige que se afronten las causas subyacentes de las desigualdades derivadas



*La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales y derechos humanos de los que deben gozar todas las personas, y son esenciales para el disfrute de todos los demás derechos.*



de una discriminación profundamente arraigada, y de patrones sociales, estructuras institucionales, políticas y conceptos jurídicos complejos, en particular a través de la adopción de medidas proactivas, con el objetivo de lograr la igualdad sustantiva. Esto sólo puede conseguirse mediante la participación efectiva de las mujeres provenientes de todos los ámbitos y de todos los orígenes<sup>5</sup>.

## Un futuro del trabajo en el que las mujeres y los hombres tengan igualdad de oportunidades

Las leyes que establecen que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos en el mundo del trabajo son la base para exigir y conseguir la igualdad en la práctica. Las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres fueron una de las manifestaciones más evidentes y mensurables de discriminación cuando un gran número de mujeres se incorporaron al mercado del trabajo durante la Segunda Guerra Mundial. Las mujeres demostraron que podían realizar todo tipo de trabajos y ser tan productivas como los hombres; como consecuencia, debía establecerse la igualdad salarial. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), reconoció el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. También allanó el terreno para reconocer que la igualdad salarial no podía lograrse sin la eliminación de la discriminación en todos los ámbitos del empleo. Unos años más tarde, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), y la Recomendación que lo acompaña (núm. 111), 1958, se adoptaron como los primeros instrumentos exhaustivos que abordaban específicamente la igualdad y la no discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>6</sup>. Ambos instrumentos subrayan la importancia del tripartismo, estableciendo requisitos claros de cooperación y consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a fin de garantizar la realización de los derechos.

El Convenio núm. 111 aborda todas las formas de discriminación en el contexto del mundo del trabajo por motivos específicos, a saber, la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social, y la posibilidad de extender la protección para encarar la discriminación sobre la base de otros criterios. Otros motivos añadidos por una serie de países comprenden el estado serológico, real o percibido, respecto del VIH, la orientación sexual y la identidad de género, las responsabilidades familiares, la discapacidad, la edad y la nacionalidad<sup>7</sup>.

Las distinciones en el empleo y la ocupación por motivos de embarazo y de maternidad son discriminatorias, ya que sólo pueden, por definición, afectar a las mujeres. Por esta razón, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), ha reconocido explícitamente que la protección de la maternidad es una condición previa para la igualdad de género y la no discriminación en el empleo y la ocupación. Las prácticas discriminatorias relacionadas con el embarazo y la maternidad siguen existiendo, y han estado particularmente vinculadas con el despido y la denegación de la reincorporación al trabajo tras la licencia de maternidad, la utilización de contratos temporales para discriminar a las mujeres embarazadas, y la realización de pruebas de embarazo obligatorias<sup>8</sup>. En tiempos más recientes, se ha expresado preocupación por la utilización de modalidades atípicas de empleo, en particular en la economía de plataformas, para eludir el requisito de respetar las disposiciones no discriminatorias y la legislación en materia de protección de la maternidad para las mujeres<sup>9</sup>. Sin embargo, la discriminación por motivo de sexo no sólo se refiere a distinciones basadas en «características biológicas», sino también a la desigualdad de trato derivada de funciones y estereotipos construidos socialmente, y a responsabilidades que la sociedad atribuye a un determinado sexo, incluida la idea de que sólo las mujeres deberían asumir la principal responsabilidad del trabajo de cuidados no remunerado<sup>10</sup>. Otro factor son los estereotipos de las mujeres como seres sexuales, lo que puede conducir a la violencia y el acoso en los ámbitos tanto público como privado<sup>11</sup>.

Cuando se adoptaron los Convenios núm. 100 y núm. 111, cubrieron a todos los trabajadores. Sin embargo, debido al contexto histórico en el que se establecieron, prevaleció un enfoque binario de la igualdad de género como la igualdad entre hombres y mujeres, y las leyes nacionales contra la discriminación abordaron cada motivo de discriminación por separado, sin reconocer aún la realidad de la intersección de realidades de una persona. Sin embargo, las mujeres a menudo son objeto de discriminación por más de un motivo. La agravación de la discriminación por diferentes razones, o la discriminación interseccional, puede tener un gran impacto en la capacidad para acceder al trabajo remunerado y para progresar en el mismo. Mientras el recurso a la justicia siga limitándose a demostrar la discriminación por motivo de categorías diferentes, será difícil que

---

*La consecución de la igualdad de género en el mundo del trabajo será más difícil, si no imposible, a menos que se afronte asimismo la discriminación por motivo de género antes de la incorporación al mercado de trabajo.*

---



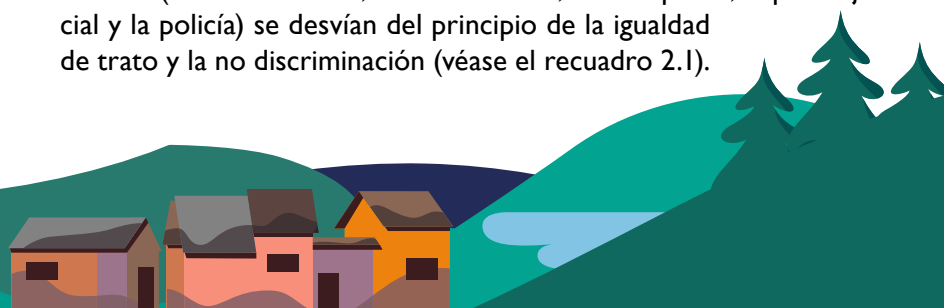
---

las leyes de lucha contra la discriminación cubran a quienes no pueden «entrar» en las categorías «establecidas»<sup>12</sup>. Ir más allá de ese «marco de un único eje» de discriminación brinda una oportunidad única de no dejar a nadie atrás. Más recientemente, en algunos países se está adoptando una legislación que reconoce la necesidad de ir más allá del concepto binario de igualdad de género para reflejar mejor la multiplicidad de niveles de discriminación que, a través de su interacción, pueden conducir al incremento de las prácticas desiguales e injustas<sup>13</sup>.

El Convenio núm. III reconoce asimismo que la consecución de la igualdad de género en el mundo del trabajo será más difícil, si no imposible, a menos que se afronte asimismo la discriminación por motivo de género antes de la incorporación al mercado de trabajo. Por consiguiente, las distinciones basadas en el estado civil, la situación matrimonial y la situación familiar son contrarias al Convenio cuando socavan la capacidad de las mujeres para buscar un trabajo remunerado fuera del hogar, o para acceder y poseer bienes, recursos o activos y controlarlos, así como para concluir acuerdos<sup>14</sup>. La eliminación de estas barreras sociales es una condición *sine qua non* para ofrecer igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

Por ejemplo, en Etiopía, en 2000, cuando el Gobierno denegó la objeción conyugal a trabajar fuera del hogar y elevó la edad mínima legal para contraer matrimonio para las niñas de 15 a 18 años<sup>15</sup>, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado fuera del hogar aumentó del 15 al 24 por ciento en cinco años en aquellas regiones en las que se aplicó la ley<sup>16</sup>. De manera análoga, en la década de 1990, cuando Perú reformó sus leyes consuetudinarias –practicadas fundamentalmente por las comunidades indígenas y rurales– que limitaban el derecho de las mujeres a trabajar, acceder a los servicios bancarios y financieros, y a poseer y heredar bienes, la participación formal de las mujeres en la fuerza de trabajo se incrementó un 15 por ciento en un decenio<sup>17</sup>.

Las leyes que prohíben a las mujeres realizar trabajo nocturno o subterráneo, o incorporarse a ocupaciones o sectores específicos y progresar en ellos (como la minería, la construcción, el transporte, el poder judicial y la policía) se desvían del principio de la igualdad de trato y la no discriminación (véase el recuadro 2.1).



## Recuadro 2.1 El paso del proteccionismo a la igualdad sustantiva en la historia de la OIT

Incluso a nivel internacional, inmediatamente después de su creación, la OIT adoptó normas encaminadas a proteger a ciertas categorías de trabajadores, como los jóvenes y las mujeres, excluyéndolos de ciertos sectores u ocupaciones o de los turnos nocturnos<sup>a</sup>. La preocupación por la salud y la seguridad de las mujeres, especialmente por su salud reproductiva, por su papel de cuidadoras y por su moralidad, eran la lógica subyacente a estas restricciones<sup>b</sup>.

Se adoptaron medidas de protección destinadas a las mujeres a pesar de la oposición de ciertas facciones de los movimientos de mujeres, que consideraron estas medidas discriminatorias e instaron a que se estableciera una protección más general de la salud de los trabajadores, con independencia de su sexo. En 1919, el primer Congreso del Trabajo de las Mujeres unió a activistas provenientes de 19 países para exigir la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la protección de la maternidad y la representación de las mujeres cuando se negociaran las nuevas

normas del trabajo. Aunque las resoluciones que se aprobaron de este Congreso Internacional de Mujeres Trabajadoras no fueron debatidas oficialmente por la primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), es altamente probable que el Congreso del Trabajo de las Mujeres afectara la dirección y visión de la OIT recientemente establecida, al lograr que la atención se centrara en la justicia social entre las mujeres y los hombres<sup>a</sup>.

A pesar de que el Congreso del Trabajo de las Mujeres ya esgrimió ante la CIT, en 1919, argumentos convincentes a favor de la igualdad sustantiva, la OIT tardó cierto tiempo en dejar de lado un enfoque proteccionista de los derechos de las mujeres para adoptar un enfoque de la justicia de género. En los años 50 tuvo lugar un cambio de pensamiento en las normas internacionales del trabajo en torno a la igualdad entre hombres y mujeres, y se adoptaron el Convenio sobre la igualdad de remuneración (núm. 100), en 1951, y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), en 1958.

<sup>a</sup> OIT, 2018e. <sup>b</sup> *Ibid.* <sup>c</sup> Boris, Hoehcker y Zimmermann, 2018.

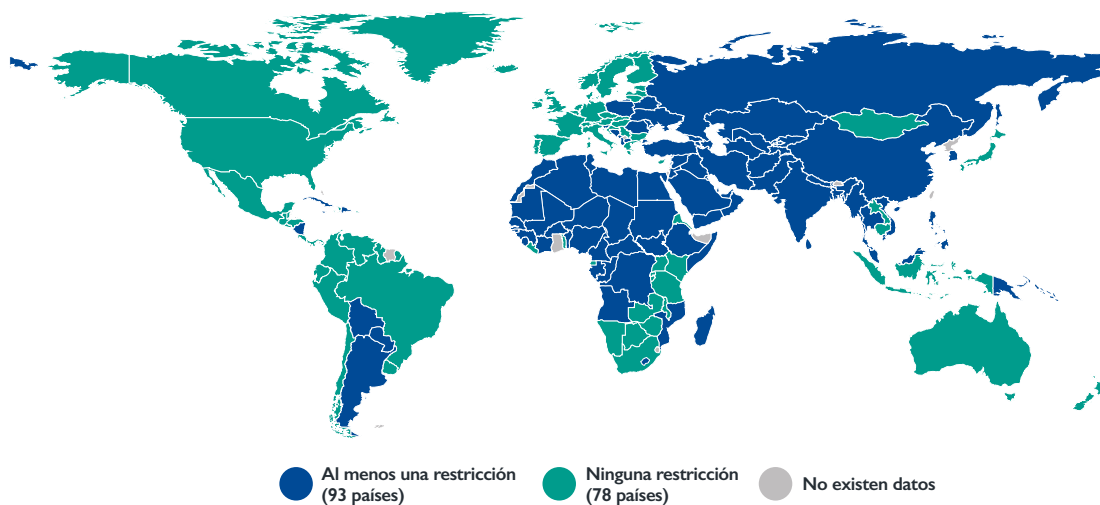
Con el tiempo, dichas restricciones han contribuido a la baja tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, aumentando así la brecha de empleo entre hombres y mujeres. Eliminar las restricciones legales al acceso de las mujeres al trabajo remunerado en sectores u ocupaciones particulares o en turnos nocturnos podría acelerar la participación de las mujeres en el empleo y en trabajos mejor remunerados. Por ejemplo, como resultado de la eliminación por Chile de las restricciones al trabajo de las mujeres en el sector minero, las mujeres representan actualmente el 8 por ciento de la fuerza de trabajo del sector minero del país<sup>18</sup>.

Aunque existen pruebas de un levantamiento constante de las restricciones legales que impiden a las mujeres entrar en ciertas ocupaciones y sectores y trabajar de noche, un gran número de países siguen imponiendo restricciones al empleo de las mujeres (véase el gráfico 2.1)<sup>19</sup>. Allí donde existen estas desigualdades en la legislación laboral, sus repercusiones para las mujeres, y para la sociedad en general, continúan siendo considerables y discriminatorias: conducen a la segregación ocupacional por motivo de género en el mercado de trabajo y a brechas salariales por motivo de género conexas, ya que la mayoría de

los trabajos restringidos también se encuentran en algunas de las industrias mejor remuneradas. Más allá del nivel nacional, las oportunidades de las mujeres de hallar un empleo en el extranjero se han visto limitadas por restricciones a la migración laboral por motivo de género. Estas medidas para hacer frente a los abusos estructurales contra las mujeres migrantes, aunque tal vez sean bienintencionadas, son contrarias a los principios de igualdad y de no discriminación, y sus efectos en la prevención de los riesgos relacionados con la migración han sido limitados<sup>20</sup>.

Con el tiempo, se ha puesto de manifiesto que la igualdad sustantiva requiere algo más que la simple eliminación de las prácticas discriminatorias ofensivas. Tal como se indica claramente en el Convenio núm. 111, la igualdad sustantiva debe ir acompañada de medidas y programas encaminados a corregir o compensar la discriminación pasada o actual, o a prevenir que esta vuelva a reproducirse en el futuro<sup>21</sup>. Con independencia de la terminología utilizada, las medidas proactivas tienen por objeto subsanar las desventajas y acelerar el ritmo de la participación de los miembros de los grupos infrarrepresentados al acceder a los trabajos, la educación, la formación y la promoción, entre otras cosas<sup>22</sup>. Los planes de equidad en el empleo,

Gráfico 2.1 Países con al menos una restricción a las oportunidades de empleo de las mujeres, 2018



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

que establecen metas y calendarios para aumentar la representación de los grupos beneficiarios y que indican las políticas necesarias para su realización son ejemplos de este tipo de medidas. Los sistemas de cuotas que asignan un porcentaje de ciertos cargos a miembros de grupos designados son medidas de acción afirmativa. La contratación pública también se ha utilizado cada vez más a nivel nacional para complementar la legislación al impulsar los objetivos sociales<sup>23</sup>. Por ejemplo, en Tanzania, una enmienda legal a la Ley de Contratación Pública en 2016 asigna el 30 por ciento de las licitaciones del Gobierno a empresas dirigidas por mujeres, jóvenes, personas mayores o personas con discapacidades, o pertenecientes a ellos<sup>24</sup>.

### Un futuro del trabajo libre de discriminación, violencia y acoso

Las prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo no se limitan a la contratación y al acceso al mercado de trabajo. El Convenio núm. III abarca todos los aspectos del empleo y la ocupación, incluido el acceso a la formación profesional y las condiciones de empleo, tales como la progresión profesional, la conservación del empleo, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y las medidas de seguridad social e instalaciones de bienestar y prestaciones proporcionadas en relación con el empleo<sup>25</sup>.

Casi el 80 por ciento de los 189 países estudiados por el Banco Mundial prohíben la discriminación por motivo de género en el empleo<sup>26</sup>. A pesar de esto, el trato injusto, que incluye el abuso, el acoso y la

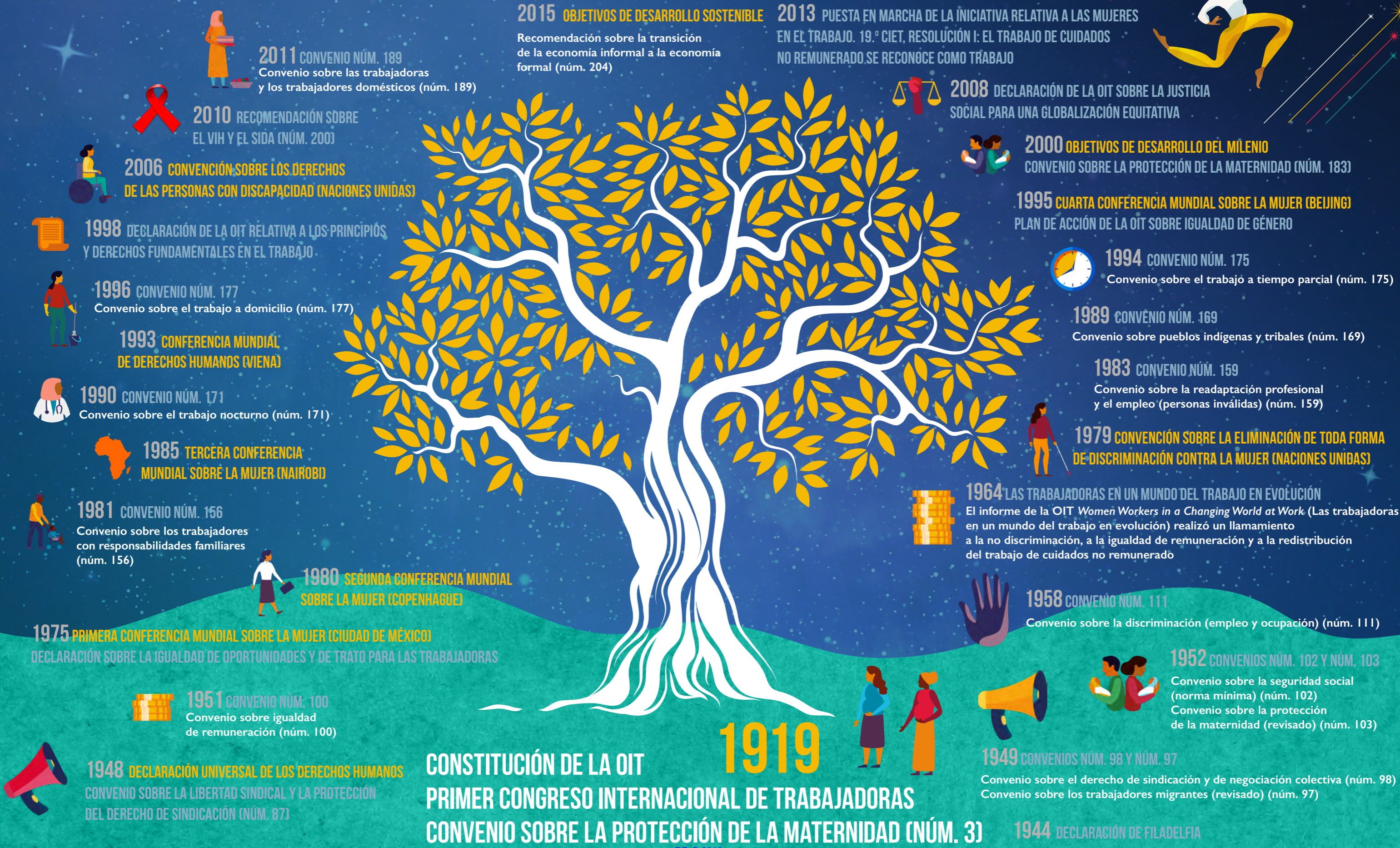


*El trato injusto, que incluye el abuso, el acoso y la discriminación, figura entre los tres principales retos a los que se enfrentan las mujeres que trabajan, en particular las de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años.*

# LAS MUJERES Y LA OIT: UN SIGLO DE HISTORIA 2019

# 2019 100 AÑOS DE HISTORIA HACIA UN FUTURO MÁS PROMETEDOR PARA TODOS

# 2030



**1948** DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS  
CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN  
DEL DERECHO DE SINDICACIÓN (NÚM. 87)

**1951** CONVENIO NÚM. 100  
Convenio sobre igualdad  
de remuneración (núm. 100)

**1975** PRIMERA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (CIUDAD DE MÉXICO)  
DECLARACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO PARA LAS TRABAJADORAS

**1980** SEGUNDA CONFERENCIA MUNDIAL  
SOBRE LA MUJER (COPENHAGUE)

**1981** CONVENIO NÚM. 156  
Convenio sobre los trabajadores  
con responsabilidades familiares  
(núm. 156)

**1985** TERCERA CONFERENCIA  
MUNDIAL SOBRE LA MUJER (NAIROBI)

**1990** CONVENIO NÚM. 171  
Convenio sobre el trabajo nocturno (núm. 171)

**1993** CONFERENCIA MUNDIAL  
DE DERECHOS HUMANOS (VIENA)

**1996** CONVENIO NÚM. 177  
Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177)

**1998** DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS  
Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

**2006** CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS  
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (NACIONES UNIDAS)

**2010** RECOMENDACIÓN SOBRE  
EL VIH Y EL SIDA (NÚM. 200)

**2011** CONVENIO NÚM. 189  
Convenio sobre las trabajadoras  
y los trabajadores domésticos (núm. 189)

**1919**  
CONSTITUCIÓN DE LA OIT  
PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS  
CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD (NÚM. 3)

**2018** 20.º CIET, RESOLUCIÓN I: EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO  
SE RECONOCE COMO UNA SITUACIÓN EN EL TRABAJO

**2015** OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE  
Recomendación sobre la transición  
de la economía informal a la economía  
formal (núm. 204)

**2013** PUESTA EN MARCHA DE LA INICIATIVA RELATIVA A LAS MUJERES  
EN EL TRABAJO. 19.º CIET, RESOLUCIÓN I: EL TRABAJO DE CUIDADOS  
NO REMUNERADO SE RECONOCE COMO TRABAJO

**2008** DECLARACIÓN DE LA OIT SOBRE LA JUSTICIA  
SOCIAL PARA UNA GLOBALIZACIÓN EQUITATIVA

**2000** OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO  
CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD (NÚM. 183)

**1995** CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (BEIJING)  
PLAN DE ACCIÓN DE LA OIT SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

**1994** CONVENIO NÚM. 175  
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 175)

**1989** CONVENIO NÚM. 169  
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (núm. 169)

**1983** CONVENIO NÚM. 159  
Convenio sobre la readaptación profesional  
y el empleo (personas inválidas) (núm. 159)

**1979** CONVENCION SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA  
DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (NACIONES UNIDAS)

**1964** LAS TRABAJADORAS EN UN MUNDO DEL TRABAJO EN EVOLUCIÓN  
El informe de la OIT *Women Workers in a Changing World at Work* (Las trabajadoras  
en un mundo del trabajo en evolución) realizó un llamamiento  
a la no discriminación, a la igualdad de remuneración y a la redistribución  
del trabajo de cuidados no remunerado

**1958** CONVENIO NÚM. 111  
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)

**1952** CONVENIOS NÚM. 102 Y NÚM. 103  
Convenio sobre la seguridad social  
(norma mínima) (núm. 102)  
Convenio sobre la protección  
de la maternidad (revisado) (núm. 103)

**1949** CONVENIOS NÚM. 98 Y NÚM. 97  
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98)  
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) (núm. 97)

**1944** DECLARACIÓN DE FILADELFA

discriminación, figura entre los tres principales retos a los que se enfrentan las mujeres que trabajan, en particular las de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años<sup>27</sup>. El trato injusto en el trabajo es la preocupación mencionada con más frecuencia en las economías en desarrollo. Esto puede explicarse en cierta medida por el hecho de que los países desarrollados tienen más probabilidades de tener marcos legislativos establecidos que garanticen a las mujeres la igualdad de acceso a los mercados de trabajo y que les brinden protección contra la discriminación en el trabajo<sup>28, 29</sup>.

Además, los trabajadores que están más desfavorecidos y que son más vulnerables a la discriminación no se han beneficiado de una protección adecuada, ya que la eficacia en la práctica de las leyes que prevén la igualdad y la no discriminación suele depender de los litigios. Dichos trabajadores no suelen utilizar la legislación para obtener reparación, debido a la falta de información o al temor a represalias, o a su exclusión total de la legislación laboral, como sucede en el caso de muchos trabajadores de la economía informal o de muchos trabajadores domésticos migrantes<sup>30</sup>. El costo y la ubicación del sistema jurídico, y la falta de confianza en el mismo, también son obstáculos frecuentes para acceder efectivamente a las vías de recurso. A fin de asegurar el cumplimiento y la aplicación, es preciso abordar una serie de medidas, con inclusión del costo y la rapidez de los mecanismos de aplicación, la carga de la prueba, la disponibilidad de asistencia jurídica, la protección contra represalias y la facilitación de reparación suficiente. Esto conlleva la participación de organismos tanto estatales como no estatales, como las inspecciones del trabajo, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de la sociedad civil. En particular, cuando los inspectores del trabajo están bien equipados y formados para gestionar las cuestiones de igualdad de género, desempeñan un papel primordial al asegurar la aplicación en la práctica del principio de igualdad de trato y de no discriminación (recuadro 2.2).

Las protestas y campañas mundiales recientes han puesto de relieve la necesidad de afrontar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se ha dado una mayor visibilidad a la «normalización» y generalización de dichos comportamientos, y a sus efectos devastadores. Un mundo del trabajo que esté libre de violencia y acoso es esencial para que haya un futuro del trabajo en el que exista la igualdad de género. Sin embargo, en muchos países las leyes no cubren todos los comportamientos que constituyen violencia y acoso en el mundo del trabajo<sup>31</sup>. La eliminación de la violencia y el acoso exige la adopción de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en

## Recuadro 2.2 La inspección del trabajo es fundamental para hacer de la igualdad de género una realidad en el mundo del trabajo: El caso de Costa Rica

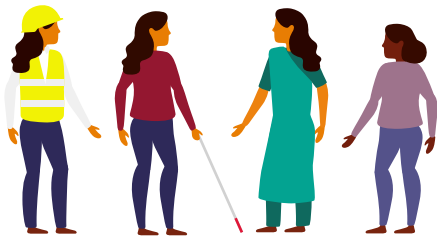
Desde 2016, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica se ha asociado con el Instituto Nacional de la Mujer para aplicar la legislación internacional y nacional sobre la igualdad de género. Entre otras cuestiones, esta colaboración se ha centrado en mejorar la inspección del trabajo y en proporcionar a la inspección las herramientas y competencias necesarias para asegurar la aplicación en la práctica de la legislación sobre la igualdad de género, incluidas unas condiciones de trabajo seguras. Se ha aprobado una nueva guía para ayudar a los inspectores del trabajo a detectar, prevenir y encarar la desigualdad de trato entre las mujeres y los hombres que trabajan en ámbitos como los salarios y la igualdad de remuneración, la contratación, la formación, la promoción, y la seguridad y salud en el trabajo, incluido el acoso sexual y otros tipos de acoso. Además, un nuevo catálogo de infracciones ayuda a los inspectores a detectar las violaciones legales relacionadas con el género de una manera más efectiva durante sus visitas. Se han elaborado materiales de formación orientados a los inspectores del trabajo con el apoyo técnico y financiero de la OIT<sup>a</sup>.

<sup>a</sup> OIT, 2017d, 2017e y 2017f.

cuenta las consideraciones de género. Es preciso prohibir todas las formas de acoso y elaborar estrategias de prevención efectivas<sup>32</sup>. Las intervenciones deben tomar en consideración las diversas razones por las que algunas categorías de trabajadores podrían estar más expuestas que otras a la violencia y el acoso. Por ejemplo, se ha indicado que en los sectores con una alta prevalencia del trabajo a destajo, las mujeres tienen más probabilidades de tener preocupaciones relacionadas con el acoso sexual y el abuso verbal que las trabajadoras a las que se le paga por hora<sup>33</sup>.

Reconociendo que puede haber una relación entre el mundo del trabajo y el ámbito privado, algunos países han introducido asimismo disposiciones sobre licencias relacionadas con la violencia familiar y doméstica, con miras a ayudar a las víctimas de violencia a recibir el apoyo que necesitan o a reincorporarse al trabajo<sup>34</sup>. Estos progresos legislativos son un importante paso





*Un mundo del trabajo que esté libre de violencia y acoso es esencial para lograr un futuro del trabajo en el que exista la igualdad de género.*

hacia delante, pero también deben encararse las brechas en la aplicación; de lo contrario, persistirá una cultura en la que la violencia y el acoso se traten con impunidad. Abordar esta cuestión requiere una financiación adecuada y medios eficaces de aplicación de las leyes, a fin de prevenir, notificar y castigar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo<sup>35</sup>.

Los convenios colectivos y las medidas establecidas en el lugar de trabajo pueden ser instrumentos importantes para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a fin de mejorar el alcance y la cobertura de la legislación cuando esta exista, y de colmar la brecha en ausencia de una legislación. Muchos convenios colectivos en todo el mundo han establecido políticas y medidas para encarar la violencia y el acoso<sup>36</sup>. Además, un número creciente de empresas han incluido políticas sobre la tolerancia cero hacia el acoso sexual y la intimidación, en particular por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género<sup>37</sup>.

La tecnología también puede contribuir a poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En el contexto del movimiento #MeToo, están surgiendo nuevas aplicaciones y redes sociales seguras con objeto de ayudar a las víctimas a denunciar el acoso y las agresiones sexuales y hacer frente a los mismos<sup>38</sup>. Sin embargo, la tecnología también ha proporcionado nuevas vías que propician la violencia y el acoso, las cuales deben encararse<sup>39</sup>.

## Un futuro del trabajo en el que el trabajo realizado por las mujeres se reconozca y valore

El estereotipo arraigado de que incumbe a las mujeres asumir la principal responsabilidad del trabajo de cuidados no remunerado en el hogar ha tenido un efecto indirecto en el valor concedido a la contribución de las mujeres al mercado de trabajo. Se considera que los ingresos de las mujeres son secundarios, y dado que el trabajo en las profesiones del cuidado, en las que predominan las mujeres, se percibe como una extensión natural del trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres, está considerablemente infravalorado. A menos que el trabajo realizado por las mujeres se valore y remunere de una manera justa, la igualdad sustantiva no podrá lograrse.

Si bien el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, al que a menudo se hace referencia como «igualdad de remuneración», se ha apoyado ampliamente, lo que conlleva en realidad y cómo ponerlo en práctica ha demostrado ser difícil de comprender<sup>40</sup>. La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor abarca, pero no exclusivamente, comparar el mismo trabajo o un trabajo similar, e incluye comparar trabajos de distinta naturaleza que, sin embargo, tienen el mismo valor.

Cuando las mujeres y los hombres realizan un trabajo cuyo contenido es diferente, que conlleva responsabilidades bien definidas, que requieren calificaciones o competencias específicas y que se lleva a cabo en condiciones diferentes, pero tiene el mismo valor en general, entonces deberían recibir la misma remuneración. Por ejemplo, ciertos trabajos en sectores muy feminizados, como las humanidades y el trabajo de cuidados, están infravalorados en comparación con el trabajo de igual valor realizado por los hombres en sectores en los que estos predominan, como la construcción, la ingeniería y las ciencias. El concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para encarar esta segregación ocupacional por motivo de género, que existe en casi todos los países<sup>41</sup>.

En muchos países existen desde hace mucho tiempo disposiciones jurídicas que exigen la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En años recientes, algunos países han ampliado el ámbito de aplicación de la legislación sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor a fin de ir más allá del concepto binario de género. En 2016, en los Estados Unidos, el Estado de Maryland emendó su Ley sobre un Salario Igual por un Trabajo Igual, con objeto de cubrir tanto el género como la igualdad de género. La Ley de Igualdad Salarial de California de 2015 se ha expandido para cubrir las diferencias salariales por motivo de raza y de origen étnico. En 2013, Sudáfrica emendó la Ley de Equidad en el Empleo, ampliando los motivos para incluir la orientación sexual<sup>42</sup>.

Sin embargo, dado que persiste la brecha salarial por motivo de género, se necesitan claramente medidas adicionales para acelerar la acción y cerrar la brecha. Esto es particularmente pertinente en el contexto de una población que envejece, ya que las disparidades salariales entre hombres y mujeres conducen asimismo a una mayor diferencia en las pensiones por razón de género. Garantizar la igualdad salarial a lo largo de la vida laboral de las mujeres tendrá un fuerte impacto acumulativo en la reducción de las diferencias en las pensiones por motivo de género (véase el recuadro 2.3)<sup>43</sup>.

Dependiendo del contexto nacional y de la estructura de gobernanza existente, en años recientes han comenzado a adoptarse diferentes medidas de transparencia salarial. En Islandia, la ley obliga a las empresas e instituciones con un promedio de 25 o más empleados a obtener una certificación sobre una base anual que confirme que cumplen los requisitos para hacer frente a la desigualdad salarial<sup>44</sup>. Australia adoptó la Ley de Igualdad de Género en el Trabajo, de 2012, que obliga a las empresas privadas con más

de 100 empleados a notificar indicadores sobre la igualdad de género, incluida la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor<sup>45</sup>. En Suiza, las empresas que emplean a 50 personas o más tienen la obligación de realizar una auditoría salarial y de eliminar la parte discriminatoria de cualquier diferencia salarial si desean tomar parte en licitaciones públicas<sup>46</sup>. Además, en algunos Estados de los Estados Unidos se ha promulgado una nueva legislación reciente a fin de prohibir a los empleadores que indaguen sobre el historial de indemnización laboral de empleados potenciales antes de hacerles una oferta de trabajo<sup>47</sup>.

En la actualidad, también se han hecho más frecuentes las medidas voluntarias para hacer realidad la equidad salarial, tales como las etiquetas de igualdad, los planes de acción de las empresas y los códigos de conducta. Sin embargo, si bien es alentador observar un interés renovado en lograr la igualdad de remuneración, existen indicios de que, a menos que las medidas sean obligatorias, su aplicación continúa siendo muy limitada.

Otras medidas que pueden conducir a resultados positivos en la reducción de las brechas salariales por motivo de género son los mecanismos de establecimiento del salario mínimo y la negociación colectiva que tengan en cuenta la igualdad de género. Cuando está bien concebido, el establecimiento de un salario mínimo es eficaz para reducir las desigualdades en el extremo inferior de la escala salarial, ya que sirve como un piso salarial efectivo. Este vínculo entre el salario mínimo y la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se ha documentado en países tan diversos como los Estados Unidos<sup>48</sup> e Indonesia<sup>49</sup>. Un estudio de la OIT indica que la introducción en 2012 de un salario mínimo en la República de Macedonia del Norte ha contribuido a reducir la brecha salarial por motivo de género para quienes trabajan a los niveles salariales más bajos<sup>50</sup>.

En algunos casos, la legislación sobre el salario mínimo cubre a los trabajadores de la economía informal, incluidos los trabajadores domésticos, tal como establece el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Se observa claramente una tendencia positiva en esta dirección en América Latina, donde una serie de países en el último decenio han extendido el salario nacional mínimo a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal. Con el fin de maximizar el efecto del salario mínimo en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es necesario asegurar que el salario mínimo no discrimine de por sí, indirecta o directamente, a las mujeres (por ejemplo, al establecer unos niveles salariales más bajos en los

### Recuadro 2.3 La reducción de la brecha de género también aumenta los derechos de pensión de las mujeres

El diseño de los sistemas de pensiones determina el grado en que las desigualdades en el mercado de trabajo se perpetúan hasta la vejez, y si se traducen, y cómo, en una brecha de género en las pensiones<sup>a</sup>. Las carreras profesionales interrumpidas pueden reducir los derechos de pensión, y la jubilación a edades más tempranas para las mujeres en relación con los hombres en algunos países puede impedir que las mujeres acumulen suficientes contribuciones. Los elementos no contributivos de los sistemas de pensiones, como las pensiones financiadas con impuestos, no dependen del empleo anterior, sino que, con frecuencia, ofrecen niveles modestos de prestaciones que suelen ser insuficientes para prevenir la pobreza en la vejez.

Los elementos contributivos del sistema de pensiones, tanto públicos como privados, suelen ofrecer mayores prestaciones y están más estrechamente vinculados con las historias de empleo, en particular los regímenes de contribuciones definidas, que normalmente están concebidos en torno al modelo que considera al hombre como proveedor, proporcionando los niveles más altos de protección a quienes tienen una carrera profesional ininterrumpida y a tiempo completo en la economía formal<sup>b</sup>. Sin embargo, existe una gran diversidad dentro de estos regímenes. A diferencia de las pensiones privadas, muchas pensiones del seguro social comprenden elementos más redistributivos, como el reconocimiento y la valoración de los periodos de cuidado (por ejemplo, en Alemania, Canadá y Francia)<sup>c</sup> o garantizan pensiones mínimas para las personas aseguradas con bajos ingresos<sup>d</sup>. Muchos regímenes de pensiones privados siguen basándose en tablas de mortalidad y diferenciaciones del nivel de las rentas basadas en el sexo, que suelen traducirse en unos niveles de pensiones más bajos para las mujeres<sup>e</sup>. La manera más eficaz de lograr una mayor igualdad de género en los regímenes de pensiones es garantizar unas pensiones públicas adecuadas, incluidas unas pensiones básicas financiadas con impuestos y unas pensiones del seguro social bien concebidas<sup>f</sup>.

La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la OIT, establece que los Estados deberían garantizar por lo menos un nivel mínimo de protección social a todos, incluido el acceso a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso en cada etapa de la vida, y deberían establecer progresivamente unos niveles más altos de protección a través de regímenes de protección social integrales, basados en los principios de la igualdad de género, la no discriminación y la capacidad de responder a las necesidades especiales<sup>g</sup>.

<sup>a</sup> OIT, 2017j. <sup>b</sup> Samek Lodovici *et al.*, 2016; Tinios, Bettio y Betti, 2015. <sup>c</sup> Fultz, 2009; OIT, 2016c.

<sup>d</sup> OIT, 2017j. <sup>e</sup> Behrendt y Woodall, 2015. <sup>f</sup> Más del 85 por ciento de los países en los que no existe una brecha de género en la cobertura efectiva de las pensiones tienen pensiones no contributivas; bien universales, bien sujetas a la comprobación de recursos (OIT, 2017j; CSI, 2018). <sup>g</sup> OIT, 2017j.

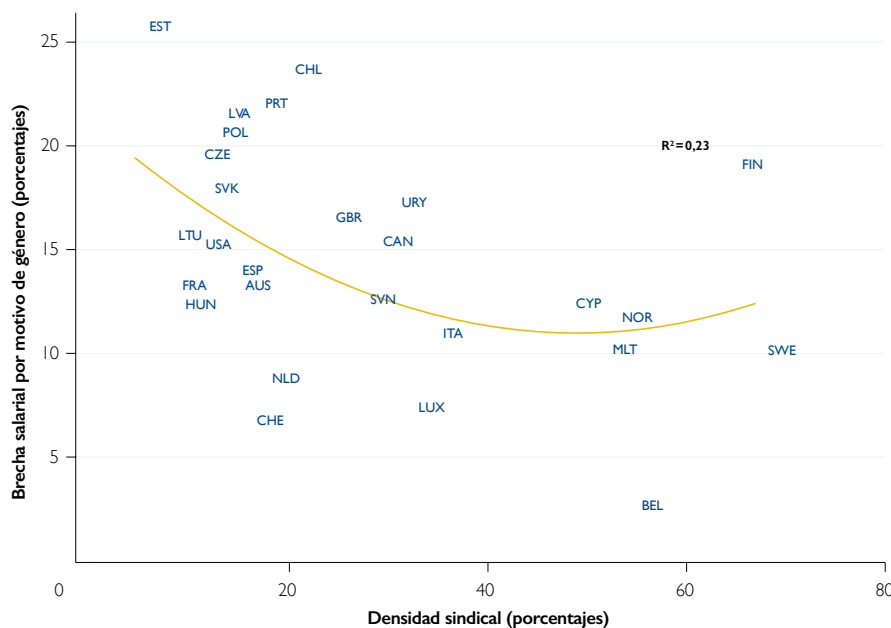
sectores u ocupaciones en los que estas predominan, o incluso excluyendo de la cobertura a los sectores u ocupaciones en los que la presencia de las mujeres es mayor)<sup>51</sup>.

La negociación colectiva también puede ayudar a reducir las disparidades salariales tanto dentro de los sectores y empresas como entre los mismos<sup>52</sup>. Los convenios colectivos pueden centrarse en la mayor transparencia de las diferencias de las empresas en cuanto a la retribución; en un mayor incremento de los salarios para los tipos de trabajo en los que predominan las mujeres, y en evaluaciones del trabajo que sean neutrales en lo que al género se refiere, a fin de evitar prejuicios de género en la clasificación de los trabajos y en los sistemas salariales<sup>53</sup>.





**Gráfico 2.2 Brecha salarial por motivo de género\* y densidad sindical, último año disponible**



\* Ajustada al factor medio.

Fuente: OIT, 2018f; ILOSTAT, 2019, disponible en <https://www.ilo.org/ilostat/>.



En los países de ingresos altos, una mayor densidad sindical se asocia con menos disparidades salariales entre hombres y mujeres (véase el gráfico 2.2). Los datos obtenidos de los Estados Unidos muestran que las mujeres miembros de sindicatos, o las que están cubiertas por contratos sindicales, tienen aproximadamente la mitad de brechas salariales por motivo de género que las que no gozan de ninguna cobertura<sup>54</sup>.

El nivel de negociación colectiva también puede afectar a la brecha salarial por motivo de género. Cuando más centralizado está el proceso de negociación colectiva, más pequeñas son las diferencias salariales entre hombres y mujeres<sup>55</sup>. La disponibilidad de procesos formales de presentación de reclamaciones y de representación para ayudar a tratar las quejas relativas al salario probablemente también redunde en favor de las mujeres<sup>56</sup>. En Bélgica, una ley promulgada en 2012 obligó a tener específicamente en cuenta las disparidades salariales entre hombres y mujeres cuando los sindicatos y los empleadores negociaran sus acuerdos salariales. La ley también exige que el Servicio Federal de Empleo compruebe y apruebe las clasificaciones de los puestos de trabajo sobre la base de su neutralidad en cuanto al género<sup>57</sup>. Como consecuencia de estas medidas, la brecha salarial por motivo de género ha disminuido considerablemente en Bélgica desde que se promulgó la ley<sup>58</sup>.

La justicia efectiva, en particular a través de sistemas de inspección del trabajo, es fundamental para asegurar que la discriminación se prevenga y afronte en la práctica. Un número creciente de países, como El Salvador y México, han fortalecido sus sistemas de inspección con miras a detectar de una manera más efectiva las desigualdades salariales. También pueden adoptarse medidas legales, incluidas acciones colectivas, para hacer frente a la cuestión de la igualdad salarial. En todo el mundo, se han presentado cada vez a los tribunales acciones colectivas sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En 2013, en Nueva Zelanda, el exitoso acuerdo sobre la igualdad salarial para los trabajadores de cuidados y de apoyo condujo a que 60 000 trabajadores, en su mayoría mujeres que percibían en su mayor parte el salario mínimo, recibieran aumentos salariales de hasta el 50 por ciento. El caso ha allanado el camino para que las mujeres que trabajan en ocupaciones en las que tienen una mayor presencia que los hombres, como la economía del cuidado, cuestionen sus tasas de remuneración sobre la base de la discriminación por motivo de género<sup>59</sup>. En Francia, las organizaciones y asociaciones representativas de los trabajadores pueden, por derecho, emprender acciones colectivas en los casos de discriminación<sup>60</sup>.

## Un futuro del trabajo en el que más mujeres ocupen cargos directivos

El efecto acumulativo de las muchas formas y niveles de discriminación antes y después de incorporarse al mercado de trabajo tiene un impacto en otra brecha de género persistente: el porcentaje de mujeres en cargos directivos y de liderazgo. Las normas sociales relativas a la responsabilidad de las mujeres en lo que respecta a los cuidados no remunerados siguen socavando las perspectivas profesionales de las mujeres. La situación de desventaja en la carrera profesional a menudo se considera una consecuencia de su interrupción por la mujer (o de supuestas futuras interrupciones de la carrera) debido a la maternidad o al cuidado de los hijos, aunque los hombres que experimentan periodos similares de interrupción de su carrera no se ven penalizados necesariamente en la misma medida<sup>61</sup>.

En los últimos decenios, muchos países han adoptado medidas proactivas con objeto de acelerar el ritmo de la participación de los miembros de los grupos infrarrepresentados, entre otras cosas, al acceder a los empleos, la educación, la formación y la promoción. Con frecuencia, la penalización vinculada con la maternidad para las mujeres en cargos directivos y de liderazgo se ha encarado adoptando medidas proactivas, con inclusión de cuotas y objetivos voluntarios, y estableciendo asimismo modalidades de tiempo de trabajo flexibles. Las cuotas surgieron en primer lugar como medidas temporales para superar la desigualdad de género en la representación en la política en muchos países<sup>62</sup> (véase el recuadro 2.4 para un ejemplo del efecto de las cuotas en la representación en las asambleas nacionales). En años más recientes, también se han utilizado cuotas en el sector privado a fin de aumentar el porcentaje de mujeres en cargos directivos y de liderazgo. Por ejemplo, la introducción de cuotas en Italia y Francia se tradujo en un incremento del 500 y el 208 por ciento, respectivamente, del porcentaje de mujeres miembros de consejos de administración entre 2010 y 2016<sup>63</sup>.



### Recuadro 2.4 Más mujeres en los parlamentos

En los últimos años se ha observado un incremento del número de mujeres electas en las asambleas nacionales. Los datos indican que las políticas de cuotas mejoran efectivamente el equilibrio de género en los parlamentos nacionales. Según la Unión Interparlamentaria (UIP), en 2017, las mujeres obtuvieron más del 30 por ciento de los escaños en 24 cámaras (en 21 países) en las que se habían introducido cuotas, en comparación con tan sólo el 15,4 por ciento de los escaños en 19 cámaras (en 16 países) en las que no existían cuotas de género electorales para hombres y mujeres. Las cuotas se establecen de manera diferente según el contexto nacional, y el ritmo al que se introduce una medida, así como los mecanismos de aplicación existentes, contribuyen a la eficacia de la política de acción afirmativa<sup>a</sup>.

<sup>a</sup> UIP, 2018a.

Más allá de la introducción de cuotas, el sector privado está afrontando cada vez más la brecha de género en el porcentaje de mujeres en cargos directivos y de liderazgo a través de objetivos voluntarios no vinculantes o de otros medios, como la facilitación de modalidades de tiempo de trabajo flexibles en sus diferentes formas (teletrabajo, horas condensadas, semanas de trabajo comprimidas, ubicación flexible de los lugares de trabajo, etc.). La tecnología moderna ha propiciado sin duda una cultura de flexibilidad en el trabajo, pero también ha puesto énfasis en el modelo económico a demanda, que amenaza con intensificar las vidas laborales. La realidad de compromisos de cuidado exigentes subyace a la necesidad de flexibilidad, y aunque un mayor número de hombres estén comenzando a compartir el trabajo de cuidados, las mujeres siguen asumiendo por lo general una mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado.

Entre las iniciativas interesantes que apoyan la agenda de las mujeres en cargos directivos y de liderazgo también figuran las empresas y redes que están creando bases de datos de perfiles de mujeres calificadas que están dispuestas a asumir responsabilidades a nivel directivo. Con el objetivo de aumentar la visibilidad de las mujeres candidatas en un entorno dominado por los hombres, la iniciativa «Global Board Ready Women», por ejemplo, mantiene una base de datos de más de 8000 mujeres calificadas<sup>64</sup>. A nivel nacional, el foro BoardAgender en Singapur identifica a mujeres líderes que están dispuestas a ocupar cargos directivos y brinda a las mujeres profesionales oportunidades para la creación de redes<sup>65</sup>. La Asociación de Empleadores de Croacia ha colaborado con el Defensor del Pueblo para la Igualdad de Género a fin de crear y mantener una base de datos para las mujeres que están debidamente calificadas y tienen experiencia, de cara a cargos directivos<sup>66</sup>.

Los programas de orientación y formación orientados específicamente a las mujeres candidatas a menudo se ponen de relieve como buenas prácticas para promover el ascenso de las mujeres a puestos directivos<sup>67</sup>. Por ejemplo, en los Estados Unidos, el Programa de Liderazgo Ejecutivo en Medicina Académica tiene por objeto cambiar la cultura y el entorno organizativos masculinos en las ocupaciones relacionadas con la prestación de cuidados, ofreciendo servicios de orientación y asesoramiento profesional para la promoción profesional de las mujeres, con miras a luchar contra la segregación vertical<sup>68</sup>.

### Recuadro 2.5 Los hombres y los niños como parte de la solución al cambiar los estereotipos relacionados con el trabajo de cuidados no remunerado

Intervenir en una fase temprana de la vida para transformar positivamente las funciones atribuidas a cada género puede conducir a un cambio positivo. Por ejemplo, en la India, el programa Movimiento en favor de la Igualdad de Género en las Escuelas (*Gender Equity Movement in Schools*), orientado a los estudiantes en los cursos sexto y séptimo, contribuyó a marcar diferencias positivas en las actitudes y comportamientos. Los estudiantes aumentaron su apoyo a la elevación de la edad para contraer matrimonio para las niñas, a la participación más activa de los hombres en el trabajo de cuidados no remunerado, y a la expresión de una mayor oposición tanto a la discriminación por motivo de género como al uso de la violencia<sup>a</sup>. En Nepal, un programa destinado a los padres, niños y miembros de la comunidad cuestionó los estereotipos de género. Tras finalizar el programa, el porcentaje de niños que estaban de acuerdo en que los niños pueden realizar tareas domésticas aumentó del 49 por ciento al 85 por ciento<sup>b</sup>. Además, las campañas de formación y educación orientadas específicamente a los padres pueden empoderar a los hombres para que se sientan capaces y responsables de participar en el trabajo de cuidados no remunerado. En Turquía, miles de padres adquirieron dotes de crianza básicas y se sensibilizaron más acerca de su papel en el cuidado infantil. Como consecuencia, los padres dedicaban más tiempo a sus hijos, gritaban menos, utilizaban una disciplina menos dura y participaban más en la crianza y en las tareas domésticas<sup>c</sup>.

<sup>a</sup> ICRW, 2011. <sup>b</sup> Lundgren et al., 2013. <sup>c</sup> AÇEV, 2017.

Las iniciativas y las campañas voluntarias pueden desempeñar un papel importante a la hora de cuestionar los estereotipos tradicionales y, por lo tanto, de promover una alianza de poder más igual entre hombres y mujeres (véase el recuadro 2.5).

## Un futuro del trabajo con licencias de maternidad, paternidad y parental inclusivas

Dado que la conciliación entre la vida laboral y familiar se ha considerado el principal reto al que se enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo tanto en las economías desarrolladas como emergentes, y habida cuenta de que la falta de cuidados asequibles para los niños y para otros familiares necesitados es un desafío aún mayor en las economías emergentes y en desarrollo<sup>69</sup>, se precisa un cambio estructural a fin de abordar estos dos ámbitos interrelacionados. Un cambio de esta naturaleza requiere aceptar, no sólo que las mujeres pueden incorporarse a la fuerza de trabajo remunerada en igualdad de condiciones, sino también que los hombres pueden asumir papeles de cuidado en el hogar, así como en el mercado de trabajo. De manera análoga, tal como se analiza a continuación, esta dimensión requiere asimismo prestar particular atención a la facilitación de servicios de cuidado públicos, protección social e infraestructura, asegurando que la prestación de cuidados se reconozca como una función social y que se redistribuya entre las familias y el Estado. Algunos convenios y recomendaciones de la OIT, tales como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202); el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), son particularmente pertinentes en este contexto y proporcionan orientación clara.

Se necesita un marco legislativo integral que conceda una licencia familiar y de cuidados remunerada<sup>70</sup> tanto a las mujeres como a los hombres, con miras a facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y su progresión en el mismo; además, debe reconsiderarse totalmente la noción del tiempo en relación con el mundo del trabajo. «Tener tiempo» es una de las condiciones necesarias para la redistribución de las responsabilidades de cuidado<sup>71</sup>. Combinar la plena participación en el mercado de trabajo con obligaciones de cuidado supone un desafío. El futuro del trabajo requiere un mayor control del tiempo, que permita a los trabajadores elegir con más flexibilidad sus horas de trabajo y tener un mayor control sobre las mismas<sup>72</sup>. La consecución de este objetivo beneficiaría en particular a los trabajadores con responsabilidades familiares.

La protección de la maternidad ha figurado entre las principales preocupaciones de la OIT desde su creación. Una de las primeras normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), reconoció el derecho a una licencia remunerada en relación con el parto. El Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), han ampliado progresivamente el alcance y las prestaciones de protección de la maternidad<sup>73</sup>. Estos instrumentos tienen por objeto preservar la salud tanto de la madre como del recién nacido, proporcionar seguridad económica y del empleo, incluida protección contra el despido y la discriminación, el mantenimiento de los ingresos y de las prestaciones durante la maternidad, y el derecho a reanudar el trabajo después del parto y, por tanto, promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación para las mujeres<sup>74</sup>.



---

*Aunque la protección de la maternidad es primordial para promover los derechos, la salud y la seguridad económica de las mujeres y sus familias, sólo un pequeño porcentaje de las mujeres en todo el mundo gozan de una licencia de maternidad y de prestaciones monetarias.*

---



Aunque la protección de la maternidad es primordial para promover los derechos, la salud y la seguridad económica de las mujeres y sus familias, sólo un pequeño porcentaje de las mujeres en todo el mundo gozan de una licencia de maternidad y de prestaciones monetarias<sup>75</sup>. Sin embargo, algunas tendencias positivas son evidentes, ya que un número creciente de países han aumentado su licencia de maternidad, tales como El Salvador (de 12 a 16 semanas), India (de 12 a 26 semanas), República Democrática Popular Lao (de 13 a 15 semanas), Paraguay (de 12 a 18 semanas), Perú (de 13 a 14 semanas), Rwanda (de 6 a 12 semanas) y Seychelles (de 14 a 16 semanas)<sup>76</sup>.

También se han adoptado algunas medidas para extender la protección de la maternidad a las trabajadoras de la economía informal, como en el caso de Mongolia. Este país se ha propuesto lograr la protección universal de la maternidad –cubriendo, en particular, a las trabajadoras por cuenta propia, pastoras, nómadas y trabajadoras rurales de la economía informal– mediante la combinación de un régimen de seguridad social contributivo y de un régimen de bienestar<sup>77</sup>.

Los convenios colectivos también pueden ser fundamentales para mejorar los derechos de maternidad. Por ejemplo, en Australia, la cobertura de la negociación colectiva ha mejorado el acceso de las mujeres a la licencia de maternidad remunerada y, en 2010 (precisamente cuando Australia estaba introduciendo su primer licencia de maternidad obligatoria), el 14 por ciento de todos los convenios colectivos contenían disposiciones sobre la licencia de maternidad<sup>78</sup>. En los Estados Unidos, los trabajadores sindicalizados en California tenían tres veces y media más probabilidades de tener acceso a licencias que estaban por encima de lo exigido por la ley que sus homólogos no sindicalizados<sup>79</sup>. En Grecia, la negociación colectiva centralizada aumentó la duración de la licencia de maternidad para las trabajadoras cubiertas<sup>80</sup>.

El Convenio sobre las responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), de la OIT, y la Recomendación que lo acompaña (núm. 165) allanaron el camino hacia las licencias de paternidad y parental. En 1975, cuando se consideró la adopción de una norma como el Convenio núm. 156, ya se había reconocido que cualquier cambio en el papel tradicional de las mujeres debía ir acompañado de un cambio en el papel tradicional de los hombres, requiriendo una mayor participación de los hombres en la vida familiar y las tareas domésticas. En el contexto del Convenio, la licencia de paternidad y parental se examinan atentamente



como componentes integrales de una política nacional encaminada a apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares<sup>81</sup>.

Los estudios muestran una correlación positiva entre la utilización por los hombres de la licencia de paternidad y el tiempo que estos dedican al cuidado de sus hijos incluso tras finalizar la licencia, y también efectos positivos en el aumento del porcentaje diario de las tareas del hogar que asumen cada día<sup>82</sup>. Además, la licencia de paternidad obligatoria también permite generar asimismo un aumento del salario de las mujeres. Un estudio realizado en Suecia concluyó que, por cada mes de licencia tomada por los hombres durante el primer año de vida del niño, el salario a largo plazo de las mujeres aumentaba un 6,7 por ciento<sup>83</sup>.

Algunos países han comenzado a tomar medidas para establecer una licencia que pueda transferirse, al menos parcialmente, a los padres. En la República Checa, las madres tienen derecho a 28 semanas de licencia de maternidad. Tienen la obligación de tomar 14 semanas, incluidas por lo menos seis semanas después del parto. Sin embargo, desde el comienzo de la séptima semana después del parto, la licencia puede ser utilizada por la madre o por el padre. En Bulgaria, Croacia, España, Polonia y el Reino Unido existen disposiciones similares<sup>84</sup>.

Pese a la escasez de datos sobre los índices de utilización de la licencia parental, existen pruebas claras de que su utilización por los padres aumenta cuando la licencia se considera un derecho individual obligatorio que no puede transferirse al otro progenitor<sup>85</sup>. Por ejemplo, en Alemania, el índice de utilización aumentó del 3,3 por ciento en 2006 al 29,3 por ciento en 2012 tras la introducción de una licencia individual de dos meses. De manera análoga, los estudios revelan que los padres toman la licencia exacta establecida por ley<sup>86</sup>. Las bonificaciones en efectivo o en términos de tiempo si ambos padres toman una licencia es otra medida para incrementar el índice de utilización de la licencia parental por los padres. En Suecia por ejemplo, los padres reciben una bonificación en efectivo además de las prestación diaria si la licencia parental se divide igualmente entre el padre y la madre<sup>87</sup>.

A pesar de estas prestaciones reconocidas, y de que muchos países han introducido requisitos legales, muy pocos padres en todo el mundo se benefician de esta licencia<sup>88</sup>. Además, la concesión de una licencia parental neutral por lo que al género se refiere no conduce automáticamente a la igualdad de género en su utilización. Incluso en los lugares en los que las políticas permiten compartir la licencia parental, las madres siguen utilizando la mayor parte de este tiempo<sup>89</sup>. En algunos casos, se estigmatiza a los hombres por utilizar la licencia que se pone a su disposición y se les considera menos dignos de promoción<sup>90</sup>. En ausencia de disposiciones legislativas, algunos convenios colectivos han previsto una licencia de paternidad, si bien los ejemplos siguen siendo limitados<sup>91</sup>. El caso de Dinamarca es particularmente interesante, ya que todos los hombres asalariados que están cubiertos por convenios colectivos reciben la totalidad de su salario durante la licencia de paternidad.

Para ser eficaces, las políticas de licencia familiar deberían proporcionarse a través de mecanismos financiados colectivamente, como el seguro social, las prestaciones universales o los regímenes de asistencia social. Sin embargo, en muchos países, la responsabilidad de los empleadores sigue siendo el mecanismo de financiación más habitual para las políticas

de licencia familiar, lo que impone al empleador una carga desproporcionada. En la actualidad, la licencia de maternidad es financiada a través de las contribuciones a la seguridad social en el 58 por ciento de los países en los que está disponible; por los empleadores en el 26 por ciento de los países, y mediante una combinación de contribuciones realizadas por el gobierno y por los empleadores en los países restantes<sup>92</sup>. Los empleadores son responsables de financiar la licencia en la mayoría de los países de Oriente Medio, África Septentrional y Asia Meridional. Estas también son regiones en las que la mayoría de los países no cumplen la norma establecida por la OIT de una licencia de maternidad remunerada de 14 semanas, y en las que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es particularmente baja.

## Un futuro del trabajo con tiempo para cuidar

Es una realidad hoy en día que vivir más tiempo también viene acompañado de una mayor necesidad de cuidados. Con mucha frecuencia, los trabajadores no sólo deben cuidar de sus hijos, sino también de sus padres, y realizar al mismo tiempo un trabajo remunerado. Así pues, las instituciones del mercado de trabajo deben adaptar sus políticas para responder a las necesidades de cuidado de esta «generación sándwich», haciendo posible que no se presten cuidados únicamente a los niños pequeños, sino también a sus familiares de edad<sup>93</sup>. En 2014, sólo 89 de 186 países habían previsto una licencia para atender las necesidades de salud de los familiares adultos<sup>94</sup>.

También existen brechas considerables en los regímenes de licencia para cuidar de niños enfermos o discapacitados. Los déficits se refieren tanto a una licencia universalmente accesible (en muchos casos, los países carecen de una legislación que cubra esta cuestión), como al principal papel de financiación del Estado (en los casos en que existe esta licencia, suele ser no remunerada o se paga una suma baja). En general, se han realizado menos progresos en lo que respecta al derecho a una licencia remunerada y al trabajo flexible para quienes cuidan de personas mayores o discapacitadas que para quienes se dedican al cuidado infantil<sup>95</sup>. El futuro del trabajo deberá prestar más atención a este ámbito de la legislación y la política.

A fin de atender todas las demandas de cuidado, un porcentaje más alto de mujeres tienen trabajos a tiempo parcial o «trabajos a tiempo parcial marginales» en comparación con los hombres<sup>96</sup>. A menudo por necesidad o por tener opciones limitadas, las mujeres también están presentes en modalidades atípicas de empleo<sup>97</sup>. Estas modalidades de trabajo

penalizan con frecuencia a las mujeres en términos de ingresos y de desarrollo profesional. Esta situación también pone de relieve el predominio del modelo profesional del hombre proveedor del hogar que tiene un trabajo a tiempo completo y lineal. Si bien el trabajo a tiempo parcial debería ser una opción para quienes prefieren esta modalidad de trabajo, una reducción del horario normal de trabajo que conlleve el pago de la totalidad del salario tanto para las trabajadoras como para los trabajadores sería particularmente eficaz en un mundo del trabajo en el que todos deberían participar en la prestación de cuidados. Este enfoque podría abordar directamente la cuestión de la pobreza de tiempo de las mujeres en los países tanto desarrollados como en desarrollo<sup>98</sup>.

La reducción de las horas de trabajo a tiempo completo se ha puesto en práctica en algunos países a nivel nacional, sectorial y de lugar de trabajo. En Nueva Zelanda y Suecia, algunas empresas establecieron a título experimental una semana de trabajo de cuatro días manteniendo la totalidad de la remuneración, y jornadas de seis horas de trabajo con un salario correspondiente a una jornada laboral de ocho horas, respectivamente. Ambos experimentos demostraron tener éxito, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores; un número creciente de trabajadores señalaron que podían conciliar satisfactoriamente su vida laboral y familiar, y se observó un incremento de la productividad<sup>99</sup>.

Además, las modalidades de tiempo de trabajo flexibles se han convertido en una solución eficaz en función de los costos para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar<sup>100</sup>. Los trabajadores necesitan una mayor autonomía en lo que respecta a su tiempo de trabajo, y atender al mismo tiempo las necesidades de sus empleadores. Aprovechar la tecnología para aumentar las opciones y conseguir un equilibrio entre la vida laboral y familiar puede ayudar a alcanzar este objetivo. Sin embargo, es necesario centrarse en afrontar la presión que podría conllevar la desaparición de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado<sup>101</sup>. Habida cuenta de la creciente utilización de Internet y de los progresos tecnológicos, trabajar a distancia puede representar otra medida para ayudar a las trabajadoras y los trabajadores a conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, también cabe el riesgo de que dichas modalidades de tiempo de trabajo flexibles refuercen las funciones atribuidas a cada género, en particular si las mujeres son las únicas que las utilizan y continúan asumiendo la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado. Al plantearse cómo lograr unas modalidades de tiempo de trabajo

equilibradas, debe considerarse asimismo la cuestión de la disponibilidad constante para el trabajo debido a la conectividad facilitada por la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC)<sup>102</sup>. Esta es una cuestión emergente que hasta la fecha sólo han abordado unas cuantas iniciativas, en unos pocos países<sup>103</sup>.

El diálogo social es una herramienta importante para forjar modalidades de tiempo de trabajo innovadoras que se adapten a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores. La negociación colectiva ha demostrado ser esencial para promover las modalidades de trabajo favorables a la familia. Los resultados de una encuesta realizada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) mostraron que el 49 por ciento de los sindicatos habían concluido acuerdos para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar<sup>104</sup>. Los resultados de un informe de Eurofound y OIT también revelaron que el diálogo social a nivel nacional, sectorial o empresarial ha desempeñado un papel importante en la reglamentación del teletrabajo en Bélgica, España, Finlandia, Italia, Países Bajos y Suecia<sup>105</sup>.

## 2. EL CAMINO DE ACCESO A LA INFRAESTRUCTURA, LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LOS SERVICIOS DE CUIDADO PÚBLICOS CON MIRAS A TRANSFORMAR EL FUTURO DEL TRABAJO PARA LAS MUJERES

Como complemento de las medidas legales proactivas que pueden tener un impacto considerable y positivo en la igualdad de género, el acceso a la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado públicos es un elemento esencial para permitir que las sociedades promuevan la igualdad de género. Estos servicios pueden adoptar diferentes formas, dependiendo del contexto nacional. En todos los casos, cuando se conciben inteligentemente y se financian de manera adecuada, tienen un efecto positivo en la redistribución de la prestación de cuidados no remunerada y, por ende, en la reducción del tiempo dedicado por las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado. Como consecuencia, las mujeres pueden consagrar más tiempo a los trabajos remunerados sin ser pobres en tiempo.

### Una infraestructura sostenible para la igualdad de género

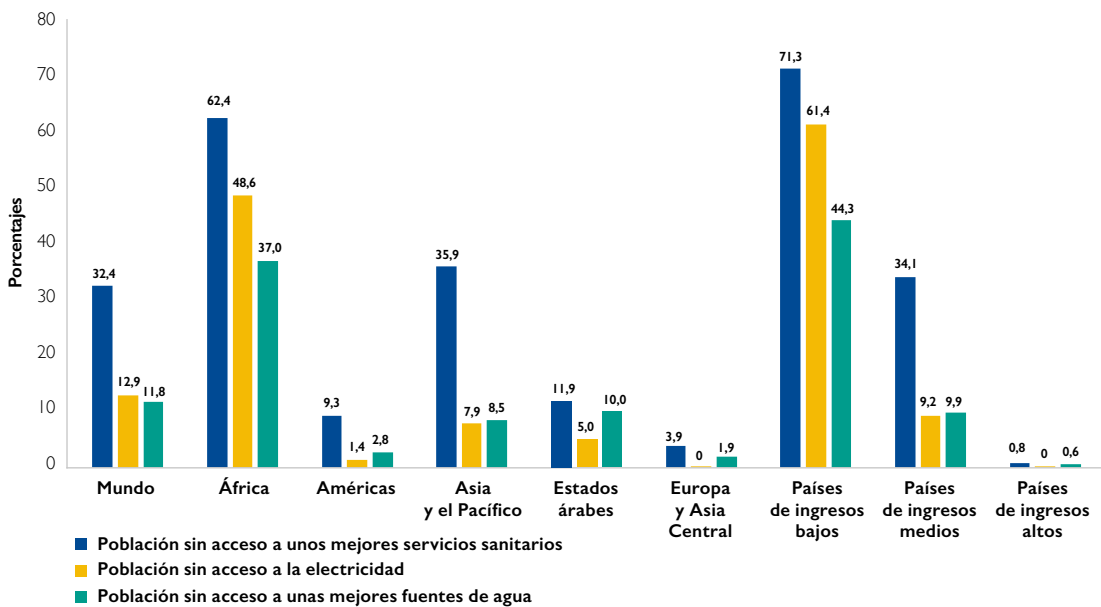
En los países de ingresos bajos, la infraestructura y los servicios básicos, tales como el agua potable, el combustible para cocinar, la electricidad, el transporte seguro, las escuelas, los servicios de salud, y la TIC tienen un enorme impacto en el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo, y también son una fuente de trabajos decentes para las mujeres<sup>106</sup>. Muchos países de ingresos bajos tienen un acceso limitado, en su caso, a esta infraestructura básica, y las mujeres de las zonas rurales se ven particularmente afectadas (véase el gráfico 2.3).

Las iniciativas relativas a la producción y el suministro de agua potable y combustible para el consumo de los hogares que adoptan enfoques renovables y sostenibles no sólo ayudan a mitigar los efectos del cambio climático, sino que también pueden generar oportunidades económicas





**Gráfico 2.3 Población sin acceso a infraestructura básica, por región y grupo de ingresos, 2015-2016**



Nota: Los datos relativos al acceso a la electricidad hacen referencia a 2016, y los relativos al acceso a unos mejores servicios sanitarios y fuentes de agua hacen referencia a 2015.

Fuente: Banco Mundial, 2019.



para las mujeres y mejorar su salud. Por ejemplo, las instalaciones de paneles solares o la producción de biogás limpio en las comunidades rurales pueden brindar oportunidades de formación y de empleo, y proporcionar a los hogares energía limpia, lo cual redundará en beneficio de su salud y del medio ambiente. Si se conciben de una manera que tenga en cuenta las tareas diarias prácticas dentro de los hogares, asumidas fundamentalmente por las mujeres, esas iniciativas pueden liberar tiempo para que las mujeres se dediquen a actividades económicas<sup>107</sup>.

La infraestructura y los servicios relacionados con el transporte pueden tener un impacto considerable y positivo en la capacidad de las mujeres para realizar un trabajo remunerado, en la medida en que apoyan el acceso seguro al lugar de trabajo, permiten ahorrar tiempo de desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo, y proporcionan un mejor acceso a los lugares en los que hay más posibilidades de encontrar un trabajo remunerado, como los mercados y otros lugares de trabajo<sup>108</sup>. Por ejemplo, en Camboya, las inversiones en las carreteras rurales han propiciado el incremento de las ventas de productos agrícolas de las mujeres<sup>109</sup>. El transporte reviste una gran importancia para las mujeres, ya que dependen más del transporte público que los hombres. Sin embargo, las mujeres también están más expuestas a la violencia y el acoso en el transporte público<sup>110</sup>. Cuando las

mujeres tienen acceso a unos medios de transporte asequibles y seguros, la probabilidad de que se incorporen al mercado de trabajo es mayor, y aumenta su poder de negociación en el hogar en lo que respecta a su movilidad<sup>111</sup>.

La infraestructura de la TIC es igualmente importante, en particular en las zonas rurales en las que el acceso a Internet es muy limitado. Los enfoques modernos del desarrollo, como aquellos que facilitan la electrificación de las comunidades alejadas de la red de suministro eléctrico, pueden aumentar la conectividad de los aldeanos y su acceso a los mercados, servicios y conocimientos especializados, en particular para las mujeres<sup>112</sup>. Los servicios facilitados por la TIC, como la tecnología móvil, también pueden ser útiles a la hora de proporcionar información y asesoramiento sobre los cultivos agrícolas que son comercialmente sostenibles, contribuyendo así a la mejora de los ingresos y de la productividad<sup>113</sup>.

La facilitación de infraestructura también debería considerarse una fuente de trabajos decentes que pueden beneficiar a las mujeres. Por ejemplo, cuando los programas de obras públicas y con un alto coeficiente de empleo incluyen medidas proactivas para afrontar los obstáculos que impiden a las mujeres participar en ellos, es más probable que tengan éxito y que ayuden a introducir un cambio positivo en las normas sociales.

En Sudáfrica, el Programa Ampliado de Obras Públicas («Expanded Public Works Programme») llevado a cabo en 2003, también invirtió en servicios de cuidado comunitarios y de la primera infancia, en particular para los hogares afectados por el VIH<sup>14</sup>. Esto contribuyó tanto a aumentar el empleo de las mujeres en el sector del cuidado como a aliviar la carga del trabajo de cuidados no remunerado, que corre fundamentalmente a su cargo<sup>15</sup>. En el Líbano y Jordania, los programas de infraestructura con alto coeficiente de empleo, cuyo objetivo era crear oportunidades de empleo para los refugiados sirios y las comunidades receptoras, emplearon en promedio al 10 por ciento de las mujeres en 2018<sup>16</sup>. Este logro pequeño, pero importante, obedeció a las medidas proactivas adoptadas para cuestionar las normas y alentar a las mujeres a realizar estos trabajos no tradicionales. Las medidas comprendían impartir formación a los contratistas sobre la contratación y gestión que tenga en cuenta la perspectiva de género, e incluir la contratación obligatoria de las mujeres en el contrato; la facilitación de formación para la adquisición de competencias orientada a las mujeres que nunca habían realizado un trabajo remunerado, y el establecimiento de un sistema de pagos basados en las tareas realizadas para asegurar la justicia de los salarios. Los programas también introdujeron las horas de trabajo ajustadas, el transporte seguro y aseos aparte para las mujeres en el lugar de trabajo<sup>17</sup>.

Todas esas iniciativas tienen más probabilidades de ser eficaces cuando su diseño, planificación y puesta en práctica se apoyan en un análisis de género exacto basado en datos desglosados por sexo y en consultas con los beneficiarios de la infraestructura y los servicios.

### Servicios de cuidado públicos para un futuro en el que todas las personas cuiden más

Otro determinante importante de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es la disponibilidad, asequibilidad y calidad de los servicios de cuidado públicos. Las políticas y servicios de cuidado infantil y de larga duración revisten particular importancia. No podrán realizarse grandes progresos para la consecución de la igualdad de género, especialmente en el mundo del trabajo, hasta que el trabajo de cuidados no remunerado se reconozca (véase el recuadro 2.6), se reduzca y se redistribuya, tanto entre las mujeres y los hombres como entre las familias y el Estado.

Los servicios de cuidado —que abarcan la prestación directa de servicios destinados a los niños, las personas mayores, las personas con discapacidades y las personas que viven con el VIH, así como las transferencias y prestaciones de protección social relacionadas con el cuidado que se conceden a los trabajadores con responsabilidades familiares o de cuidado, a las cuidadoras y cuidadores no remunerados o a las personas necesitadas de cuidados— desempeñan un papel transformador al promover la igualdad de género<sup>18</sup>. Los datos obtenidos de 41 países para los cuales existen datos disponibles confirman que las tasas de empleo de las mujeres de 18 a 54 años de edad que tienen una familia suelen ser más elevadas en los países en los que un porcentaje más alto del PIB se invierte en el gasto público en la educación preescolar, los servicios y prestaciones de cuidado de larga duración, y las prestaciones de maternidad, discapacidad, enfermedad y en caso de accidentes del trabajo (véase el gráfico 2.4)<sup>19</sup>.

## Recuadro 2.6 Reconocer el trabajo de cuidados no remunerado como trabajo

En 2013, la 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) adoptó la Resolución I, que define los servicios de cuidado y los servicios domésticos no remunerados para los miembros del hogar y los familiares como «prestación de servicios para uso final propio»<sup>a</sup>. La Resolución establece claramente que el trabajo puede realizarse en cualquier tipo de unidad económica, incluidos los hogares y las comunidades<sup>b</sup>, y puede incluir asimismo servicios que no se prestan en el contexto de transacciones de mercado. En 2018, la 20.<sup>a</sup> CIET fue más lejos en su Resolución I, al proporcionar una nueva Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18), que cubre todos los trabajos y actividades laborales en todas sus formas, incluida la prestación de servicios para uso final propio<sup>c</sup>. En la actualidad, el tiempo dedicado a la prestación de servicios para uso final propio, es decir, al trabajo de cuidados no remunerado, se mide principalmente a través de encuestas sobre el uso del tiempo. Sin embargo, sólo el 35 por ciento de los países producen datos de encuestas sobre el uso del tiempo, y estas encuestas sólo se administran cada cinco o diez años. A fin de mejorar la frecuencia de la recopilación de datos, así como la exactitud y la comparabilidad de las

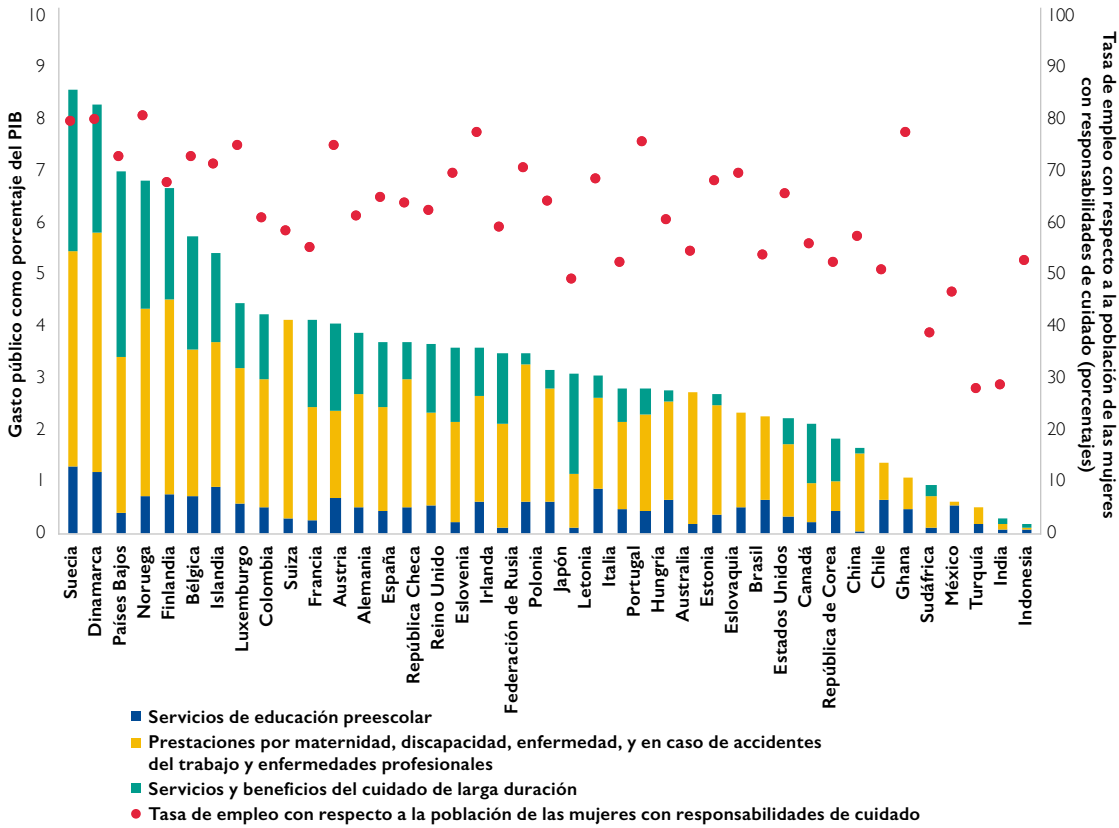
estimaciones, la OIT ha iniciado una labor sobre diferentes tecnologías con objeto de probar enfoques alternativos para medir la participación en el trabajo no remunerado, y el tiempo dedicado al mismo, a través de módulos *ad hoc* adjuntos a las encuestas sobre la fuerza de trabajo y a las encuestas de hogares basadas en métodos diarios y de recuerdo. Dados los costos asociados y los retos que conlleva la realización de encuestas sobre el uso del tiempo a gran escala, la utilización de dichos módulos de encuesta puede representar una alternativa eficaz en función de los costos para aumentar la frecuencia de la recopilación de datos y facilitar así la supervisión regular de las políticas<sup>d</sup>. Todos estos progresos marcan una diferencia, no sólo para las estadísticas del trabajo, sino también para la igualdad de género en el mundo del trabajo, ya que hacen que la cantidad de trabajo de cuidados no remunerado realizado por las mujeres y los hombres sea visible y mensurable. Las resoluciones de la 19.<sup>a</sup> y la 20.<sup>a</sup> CIET extienden los límites del trabajo más allá de las puras transacciones de mercado, al reconocer la prestación de cuidados no remunerada como un trabajo y allanar el camino hacia un futuro en el que los progresos sociales y económicos se midan sin atenderse únicamente al producto interior bruto (PIB) de un país<sup>e</sup>.

<sup>a</sup> OIT, 2013a; Naciones Unidas 2017. <sup>b</sup> Nussbaum, 2017. <sup>c</sup> La prestación de «servicios» para uso final propio (más allá de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales de 2008, pero dentro de la frontera de producción general), cubre: i) la contabilidad y gestión del hogar, la compra y/o transporte de bienes del hogar; ii) la preparación y/o servicio de comidas, eliminación de desechos y reciclaje de residuos del hogar; iii) la limpieza, decoración y tareas de mantenimiento de la vivienda y las instalaciones, de los bienes duraderos del hogar y las labores de jardinería; iv) el cuidado y educación de los niños; el transporte y cuidado de los miembros del hogar (mayores, dependientes u otros), y de los animales domésticos o mascotas del hogar, etc. La expresión «para uso final propio» se debe interpretar como la producción cuyo destino previsto es principalmente para uso final del propio productor, como formación de capital fijo, o el consumo final de los miembros del hogar o de familiares que viven en otros hogares (OIT, 2013a, 2018i y 2019b). <sup>d</sup> OIT, 2016e. <sup>e</sup> Según las estimaciones de la OIT basadas en datos obtenidos de 53 países que representan el 63,5 por ciento de la población mundial en edad de trabajar, el tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado equivale al 9,0 por ciento del PIB mundial (las mujeres representan el 6,6 por ciento del PIB), y equivale a una paridad del poder adquisitivo de 11 billones de dólares de los Estados Unidos (tomando 2011 como el año de referencia para los dólares de los Estados Unidos) (OIT, 2019c). Véase asimismo OIT, 2019b; Stiglitz, Sen y Fitoussi, 2009.

Otros datos confirman una correlación fuerte y positiva entre las tasas de empleo con respecto a la población de las mujeres con niños pequeños y su número de hijos matriculados en programas de desarrollo de la primera infancia<sup>120</sup>. Esta conclusión indica que las políticas encaminadas a aumentar la cobertura de dicha matriculación podrían aumentar la participación de las mujeres en el empleo (véase el gráfico 2.5). Dichas políticas deben ser incluyentes y tomar en consideración las necesidades de grupos diferentes de niños, tales como los niños con discapacidades.

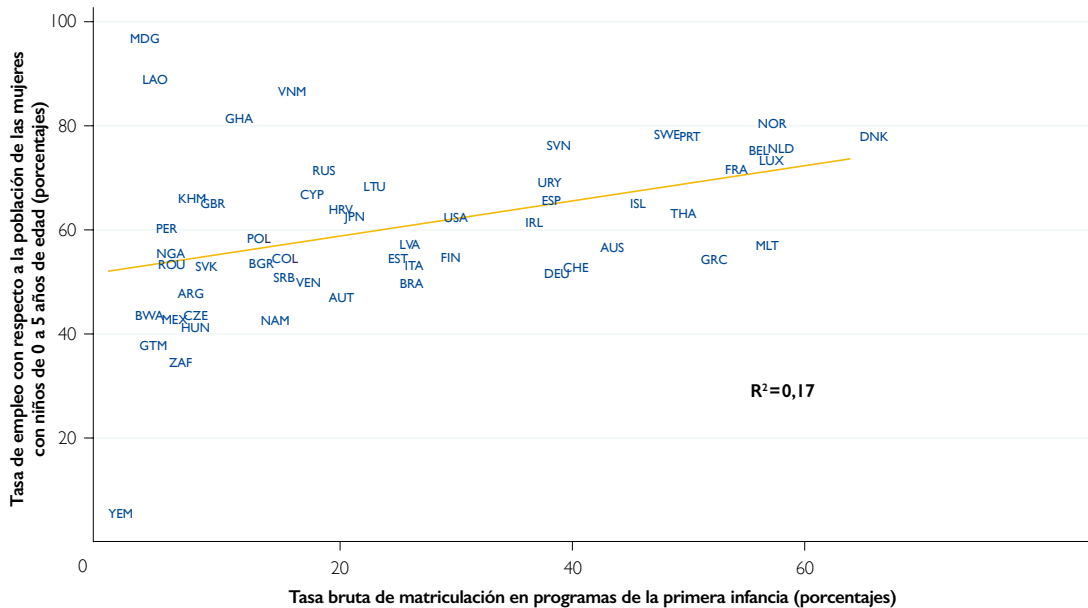
En general, es alentador observar que las estrategias nacionales de cuidado infantil y la inversión nacional en este ámbito han aumentado en los países de ingresos medios y altos, y que esto ha impulsado la participación de las mujeres en el empleo. Sin embargo, relativamente pocos países en desarrollo en Asia y África cuentan con servicios y políticas de cuidado infantil incluyentes y, en ausencia de estos servicios de cuidado infantil municipales o estatales, los padres deben apoyarse en soluciones informales para poder conciliar sus responsabilidades familiares

**Gráfico 2.4 Gasto público en políticas de cuidado seleccionadas como porcentaje del PIB y tasa de empleo con respecto a la población de las mujeres con responsabilidades de cuidado, último año disponible**



Fuente: OIT, 2019c.

**Gráfico 2.5 Tasa de empleo con respecto a la población de las mujeres con niños pequeños (0 a 5 años de edad) y tasas brutas de matriculación en programas de desarrollo educativo en la primera infancia, último año disponible**



Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, 2019c, y UNESCO, 2018.

y su trabajo remunerado. Muchas familias recurren a las abuelas o a las hijas mayores para que les ayuden con el cuidado infantil. Estas estrategias de respuesta pueden redundar en perjuicio de las niñas jóvenes y de su educación, perpetuando así la pobreza de tiempo y la segregación ocupacional de las mujeres<sup>121</sup>.

Las políticas de protección social desempeñan un papel importante en el contexto del cuidado infantil, por lo que contribuyen a garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. En los países de ingresos bajos, las guarderías subvencionadas han demostrado ser una política pública eficaz en función de los costos. Los resultados de un estudio experimental de control aleatorio realizado en Kenya mostraron que las mujeres que reciben vales para guarderías para sus hijos tienen una probabilidad 8,5 puntos porcentuales mayor de estar trabajando que las que no recibían ningún vale<sup>122</sup>. De manera análoga, en México, un programa que cubría hasta el 90 por ciento de los costos de cuidado infantil subvencionando tanto a los padres de ingresos bajos como a los proveedores del cuidado infantil ha mejorado el acceso al mercado de trabajo para las mujeres y ha creado 45 000 empleos formales, fundamentalmente para ellas<sup>123</sup>.

Las medidas específicas, cuando se incluyen en las políticas sociales nacionales, pueden tener un impacto directo en la participación de las mujeres en el empleo. Ejemplos de dichas medidas son los derechos, incluido el cuidado infantil libre de impuestos, las redes de seguridad del cuidado infantil en las comunidades desfavorecidas, las prestaciones para la asistencia a la infancia destinadas a las personas desempleadas y a las trabajadoras y trabajadores de la economía informal, y los subsidios universales para el cuidado infantil<sup>124</sup>. Cuando dichas medidas se combinan con políticas de licencia familiar, la probabilidad de aumentar la participación de las mujeres en la economía se incrementa<sup>125</sup>.

El sector privado también puede desempeñar un papel al ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares<sup>126</sup>. Al proporcionar instalaciones o subvencionar el cuidado infantil para los trabajadores, las empresas obtienen resultados positivos en términos de una rotación reducida de los trabajadores y unas tasas de retención más altas, así como una disminución de los costos y un aumento de la productividad, incluidas unas tasas más bajas de ausencia por enfermedad y de absentismo<sup>127</sup>. Algunas empresas optan por ofrecer tanto servicios de cuidado infantil como servicios de cuidado para los familiares mayores, discapacitados o enfermos de los trabajadores, como parte de un enfoque de la gestión de recursos humanos basado en el ciclo de vida. Al

apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares a lo largo de su ciclo de vida, el «modelo de empresa cuidadora»<sup>128</sup> también puede incrementar las oportunidades de las mujeres de obtener cargos directivos y de liderazgo<sup>129</sup>.

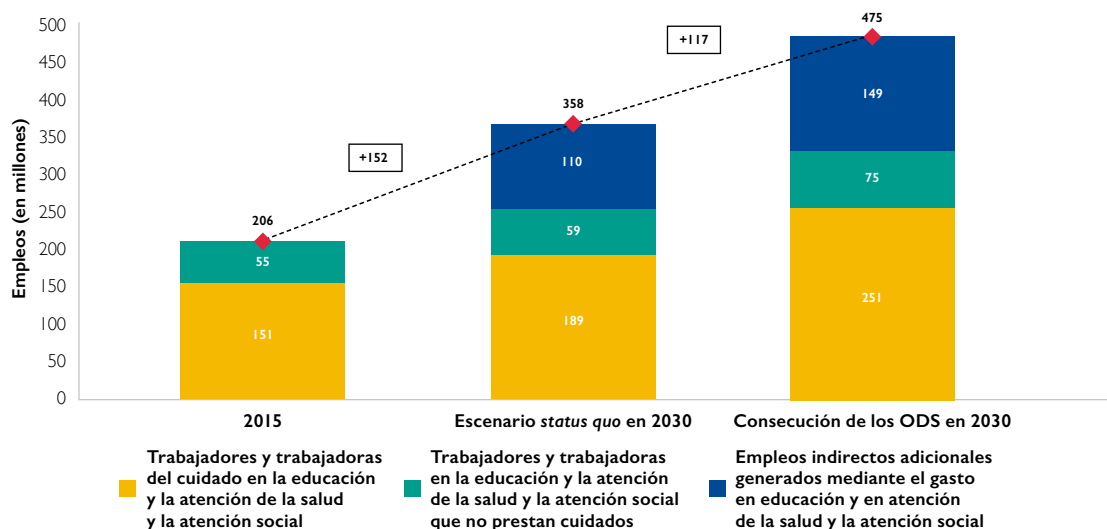
Otra manera de respaldar a los trabajadores con responsabilidades familiares es a través de soluciones de cuidado de larga duración, como la prestación de cuidados para los familiares mayores, los que tienen discapacidades o los que viven con el VIH. Más del 48 por ciento de la población mundial vive en países que no ofrecen protección social ni servicios de larga duración a las personas mayores. Las mujeres se ven afectadas desproporcionadamente por esta falta de servicios, ya que viven más que los hombres; tienen menos recursos financieros en la vejez, en particular, a través de las pensiones, que los hombres; y a menudo se espera que proporcionen cuidados a sus familiares hasta una fase avanzada de sus vidas<sup>130</sup>.

Sólo el 5,6 por ciento de la población mundial vive en países que ofrecen una cobertura universal de cuidados de larga duración a través de su legislación nacional<sup>131</sup>. Una serie de países están contemplando establecer esta cobertura; por ejemplo, China, que está enfrentándose a retos demográficos considerables, está considerando la introducción de un seguro obligatorio de cuidados de larga duración<sup>132</sup>. Montenegro ha aumentado el número de centros de día para las personas mayores y de viviendas subvencionadas<sup>133</sup>. En Australia, Brasil, Quebec (Canadá) y Reino Unido, la mejor gobernanza de los servicios de cuidado de larga duración ha sido objeto de una legislación reciente y de medidas complementarias<sup>134</sup>.

En África Subsahariana, las cooperativas, como las establecidas en Rwanda y Zimbabwe, están ayudando a atender las necesidades de cuidado de larga duración de las personas que viven con el VIH. Las cooperativas para la prestación de cuidados a personas mayores, que proporcionan cuidados en viviendas o a domicilio, son muy frecuentes en Asia, especialmente en el Japón y la República de Corea; en Europa Occidental, como en Francia y el Reino Unido; en el Canadá y los Estados Unidos, y en algunos lugares de América del Sur, como el Uruguay. Las cooperativas y empresas sociales, como las establecidas en Italia, prestan servicios sociales, educativos y de salud orientados a los niños y a las personas mayores en centros comunitarios, así como servicios de atención de salud y cuidados a domicilio para las personas mayores<sup>135</sup>. En toda América del Norte también son muy frecuentes las cooperativas que se centran en los servicios destinados a los jóvenes con necesidades de desarrollo<sup>136</sup>.



Gráfico 2.6 Empleo total en el cuidado y empleo conexo en 2015 y 2030, escenario *status quo* y consecución de los ODS



Fuente: OIT, 2019c.

Los cuidados de buena calidad que benefician a todas las partes interesadas – beneficiarios y proveedores, estén remunerados o no– dependen considerablemente de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del cuidado, que son «las caras y las manos» de la prestación de servicios de cuidado remunerados. La fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados comprende a los trabajadores de los sectores del cuidado (educación y salud, y trabajo social), a los trabajadores empleados en la economía del cuidado con funciones de apoyo administrativas y de gestión, y también a los trabajadores domésticos. En todo el mundo, el empleo en la economía del cuidado es una fuente importante de ingresos, en particular para las mujeres. En 2015, aproximadamente 206 millones de personas integraban la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados (151 millones de mujeres y 55 millones de hombres). La combinación de una población creciente y del rápido envejecimiento de las sociedades está generando una mayor demanda de trabajo de cuidados, aunque habrá déficits considerables en la cobertura a menos que se invierta más en los servicios de cuidado. Se prevé que un incremento de la inversión en los servicios de cuidado para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) crearía 120 millones de empleos más en la economía del cuidado y 149 millones de empleos indirectos en los sectores no relacionados con el cuidado para el año 2030 (véase el gráfico 2.6). Esto confirma que invertir en la economía del cuidado conduciría a la creación de empleo en muchos sectores<sup>137</sup>.

El establecimiento de cuotas y objetivos, y la facilitación de incentivos específicos para alentar a los hombres a dedicarse a ocupaciones como el cuidado infantil y los cuidados de larga duración, así como la educación, podrían ayudar a promover una representación más equilibrada de los hombres y las mujeres en diversas ocupaciones y reducir la segregación ocupacional. Sin embargo, a fin de asegurar que el sector de cuidados resulte atractivo tanto para las mujeres como para los hombres, es imperativo proporcionar unas condiciones de trabajo decentes.

Esto requiere reglamentar y poner en práctica unas condiciones de empleo decentes y lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado. Con miras a lograr este objetivo y a asegurar un entorno de trabajo atractivo y estimulante tanto para las trabajadoras como para los trabajadores del cuidado, es preciso redoblar los esfuerzos en lo que respecta a la promulgación de leyes y la adopción de medidas a fin de proteger a los trabajadores del cuidado migrantes, cuyo número ha aumentado considerablemente en los últimos decenios. Además, la promoción de la libertad sindical para los trabajadores del cuidado y los empleadores, así como del diálogo social y del derecho de negociación colectiva,

es de vital importancia. Tal como propone la OIT, el marco de las cinco «R» para el trabajo de cuidados decente representa una combinación eficaz de medidas legislativas y de política para lograr el trabajo decente en la economía del cuidado (véase el cuadro 2.1). Sus componentes clave incluyen Reconocer, Reducir y Redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; Recompensar el trabajo de cuidados remunerado, y garantizar la Representación, el diálogo social y la negociación colectiva para las trabajadoras y trabajadores del cuidado. Cada grupo de recomendaciones de política se corresponde con un conjunto de medidas de política basadas en las normas del trabajo de la OIT y cuyo objetivo es la consecución de los ODS<sup>38</sup>.



**Cuadro 2.1 El marco de las 5R para el trabajo de cuidados decente**

Principales ámbitos de política	Recomendaciones de política	Medidas de política
Políticas de cuidado	Reconocer, Reducir y Redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir todas las formas de trabajo de cuidados y tenerlas en cuenta en la toma de decisiones.</li> <li>• Invertir en servicios, políticas e infraestructura de cuidado de calidad.</li> <li>• Promover políticas activas del mercado de trabajo que apoyen la incorporación, la reintegración y los progresos de las cuidadoras y cuidadores no remunerados en la fuerza de trabajo.</li> <li>• Establecer y poner en práctica modalidades de trabajo favorables a la familia para todos los trabajadores y trabajadoras.</li> <li>• Promover la información y la educación para lograr hogares, lugares de trabajo y sociedades más igualitarios en términos de género.</li> <li>• Garantizar el derecho al acceso universal a servicios de cuidado de calidad.</li> <li>• Asegurar unos sistemas de protección social favorables a los cuidados y sensibles a las cuestiones de género, incluidos pisos de protección social.</li> <li>• Aplicar políticas relativas a las licencias que sean sensibles a las cuestiones de género y financiadas públicamente para todos los hombres y mujeres.</li> </ul>
Políticas macroeconómicas		
Políticas de protección social	Recompensar: Más trabajo y trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regular y poner en práctica condiciones de empleo decentes y lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado.</li> <li>• Velar por un entorno de trabajo seguro, atractivo y estimulante para todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado.</li> <li>• Promulgar leyes y adoptar medidas para proteger a los trabajadores y trabajadoras del cuidado migrantes.</li> </ul>
Políticas laborales	Representación, diálogo social y negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras del cuidado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la participación plena y efectiva y la igualdad de oportunidades de liderazgo de las mujeres a todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública.</li> <li>• Promover la libertad sindical para los trabajadores y trabajadoras y empleadores y empleadoras del cuidado.</li> <li>• Promover el diálogo social y fortalecer el derecho de negociación colectiva en los sectores del cuidado.</li> <li>• Promover la creación de alianzas entre los sindicatos que representan a los trabajadores y trabajadoras del cuidado, por una parte, y las organizaciones de la sociedad civil que representan a los beneficiarios de los cuidados y a las cuidadoras y cuidadores no remunerados, por otra.</li> </ul>
Políticas migratorias		

Fuente: OIT, 2019c.

En años recientes, muchos países han promulgado una legislación para mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del cuidado. Por ejemplo, en Jordania, la legislación promulgada en 2018 obligó a las escuelas privadas a pagar los salarios por vía electrónica; esto protege tanto al empleador como al trabajador en caso de fraude del salario, y asegura que las mujeres no reciban una remuneración inferior al salario mínimo. Gambia introdujo en 2006 una «prestación por condiciones de vida difíciles» especial a fin de atraer y retener a los docentes en escuelas remotas. Al parecer, esta prestación está alentando a los docentes a ocupar tales puestos<sup>139</sup>. En la Argentina, un convenio colectivo sectorial concluido en 2016 concedió una licencia anual a las cuidadoras y cuidadores a domicilio remunerados, así como educación y formación profesional financiada por sus empleadores<sup>140</sup>. En el Pakistán, las campañas dirigidas por la asociación *All Pakistan Lady Health Workers' Association* han conducido a un incremento gradual de la remuneración de los trabajadores de salud comunitarios (en su mayor parte mujeres) y a la concesión de prestaciones laborales y, en última instancia, el Tribunal Supremo ordenó el establecimiento de una remuneración de las trabajadoras de la salud no inferior al salario mínimo<sup>141</sup>.

Además, el diálogo social tripartito y bipartito y los convenios colectivos también están surgiendo como una manera de asegurar el trabajo decente para los trabajadores del cuidado empleados a través de plataformas digitales (véase el recuadro 2.7). Por ejemplo, en Dinamarca, un sindicato suscribió un convenio colectivo en 2018 que establecía una plataforma digital que muestra oportunidades de empleo, como limpiar hogares. El convenio colectivo garantiza un conjunto de derecho<sup>142</sup>, de conformidad con la legislación nacional<sup>143</sup>. El cambio tecnológico y la automatización de los procesos de producción también pueden contribuir a unos trabajos de cuidados más seguros. En el Japón, se utilizan robots para ayudar a mitigar la carga de trabajo física de los trabajadores del cuidado al levantar a personas mayores, reduciéndose potencialmente los accidentes del trabajo<sup>144</sup>.

## La protección social universal para el futuro de las mujeres en el trabajo

El futuro de las mujeres en el trabajo también dependerá del grado en que las mujeres y los hombres puedan acceder efectivamente a una protección social adecuada a lo largo de sus vidas. Unos sistemas de protección social, incluidos los pisos, que tengan en cuenta la perspectiva de género, son fundamentales para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el futuro. Han surgido nuevas formas de trabajo y empleo, algunas de las cuales coexisten con las categorías más tradicionales de trabajo que ofrecen un nivel bajo de protección, a menudo en modalidades atípicas de empleo o en la economía informal<sup>145</sup>. Dichas formas de empleo no suelen estar asociadas con una protección social adecuada, en particular para las mujeres. Al mismo tiempo, muchos países han comenzado a adaptar sus sistemas de protección social a las circunstancias cambiantes para responder mejor a las necesidades de esta categoría creciente de trabajadores, cerrar las brechas de cobertura y mejorar sus sistemas de protección social, incluidos los pisos<sup>146</sup>.

En este contexto, ha surgido una discusión relativa al desacoplamiento potencial del empleo y la protección social, que tiene importantes consecuencias para las mujeres. Si bien el fortalecimiento de la protección



### Recuadro 2.7 Cuidados y apoyo a través de una plataforma digital en Nueva Zelanda<sup>a</sup>

En Nueva Zelanda, la Asociación de Servicios Públicos – Te Pūkenga Here Tikanga Mahi (PSA) participa en discusiones bipartitas y tripartitas a fin de garantizar la seguridad y la protección de los trabajadores de apoyo, y de mejorar la flexibilidad, las posibilidades de elección y el control de quienes reciben apoyo. Con el surgimiento de las plataformas en el sector del cuidado, la labor de la PSA cubre a los trabajadores como asalariados o como contratistas. La PSA es el sindicato más grande de Nueva Zelanda; cuenta con 70 000 miembros, de los cuales el 74 por ciento son mujeres, que trabajan en el sector de los servicios públicos y comunitarios. Más de 25 000 miembros de la PSA están empleados en el sector de la salud y de la discapacidad, incluida la prestación de servicios comunitarios.

La PSA ha desempeñado un papel fundamental al comenzar a crear una nueva economía de servicios de cuidado y de apoyo que beneficiará a todas las partes. Una campaña sindical dirigida por la PSA y E tū a fin de lograr «una remuneración decente, un trabajo decente y unas vidas decentes» tanto para los trabajadores como para los usuarios de los servicios ha ayudado a conseguir el pago de un salario mínimo para los turnos de noche, así como el reembolso del

tiempo y los costos de desplazamiento entre las visitas a los clientes, además de la igualdad de remuneración para los trabajadores dedicados al cuidado de personas mayores, de personas con discapacidad (incluida profesional) y de personas con problemas de salud mental, y para los que proporcionan cuidados a domicilio o prestan apoyo a personas con adicciones. Ambos acuerdos se contemplaron en la legislación pertinente<sup>b</sup>.

A fin de asegurar un sector de la salud y de la discapacidad justo y sostenible, las partes interesadas discuten asimismo cómo atraer y formar a los trabajadores, mantenerles a salvo de la violencia y el acoso, y permitirles tener una voz colectiva. Estas cuestiones son particularmente pertinentes al utilizar plataformas. Para los usuarios de las plataformas, la flexibilidad, la posibilidad de elegir y el control de cuándo, dónde y quién presta un servicio de apoyo son los componentes más atractivos del modelo de negocio. Sin embargo, la seguridad del empleo de los trabajadores de apoyo, la protección de sus condiciones de trabajo, su formación continua, y su seguridad y voz colectiva también deben formar parte integrante de este modelo de servicio; y los sindicatos están bien situados para lograr esto.

<sup>a</sup> La información contenida en este recuadro se ha extraído de la correspondencia con Andrea Fromm, PSA. <sup>b</sup> Martin, Davies y Ross, 2018.

social financiada con impuestos puede proporcionar un mecanismo importante para cerrar las brechas de cobertura para las mujeres, el debilitamiento de las formas contributivas de protección social, en particular del seguro social, puede menoscabar la seguridad económica de las mujeres. El debilitamiento de las prestaciones sociales puede conducir al fortalecimiento del papel de los acuerdos privados, que tienen un potencial limitado para la mancomunación y redistribución de riesgos, por lo que pueden exacerbar la desigualdad, incluidas las brechas de género<sup>147</sup>. Cada forma contributiva de protección social, incluidos los acuerdos privados, requiere una corriente regular y adecuada de ingresos, lo que significa que las mujeres con carreras profesionales interrumpidas y bajos ingresos se verían negativamente afectadas si se pasa de un modelo de prestaciones definidas a un modelo de contribuciones definidas<sup>148</sup>.

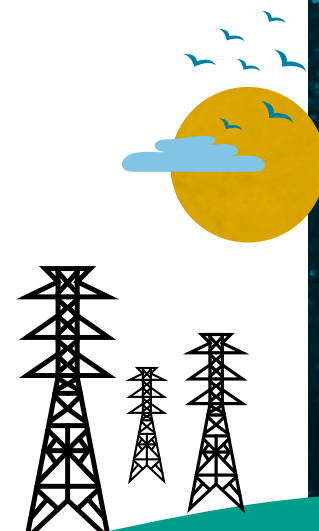
Los sistemas de protección social que tienen en cuenta la perspectiva de género, incluidos los pisos, deben ser justos, inclusivos y sostenibles; brindar protección adecuada a toda la población y prever un grado suficientemente amplio de redistribución. Estos sistemas también deberían financiarse de una manera sostenible y equitativa, normalmente mediante una combinación de impuestos y contribuciones<sup>149</sup>. Algunas innovaciones de política recientes, en los países tanto desarrollados como en desarrollo, demuestran la capacidad de los sistemas de protección social para adaptarse a las circunstancias cambiantes. Por ejemplo, una serie de países han comenzado a introducir mecanismos adaptados para asegurar la protección social de los trabajadores por cuenta propia. Estos comprenden: i) mecanismos simplificados de recaudación de impuestos y contribuciones; ii) medidas encaminadas a prevenir la

clasificación errónea y a reducir el empleo encubierto, concebidas para evitar las contribuciones a la seguridad social. con miras a asegurar la protección de todos los trabajadores y la competencia leal para las empresas; iii) la adaptación de los mecanismos de registro, de recaudación de contribuciones y de pago de prestaciones a las circunstancias y necesidades de determinadas categorías de trabajadores; iv) soluciones adaptadas para los trabajadores con múltiples empleadores, y v) medidas para tener en cuenta la situación específica de los trabajadores en las plataformas digitales, muchos de los cuales combinan ese trabajo con un trabajo regular en el que tal vez gocen de algún tipo de cobertura de protección social<sup>150</sup>. Asegurar la cobertura de protección social para los trabajadores en todas las formas de empleo es esencial para frenar la creciente tendencia a la desigualdad y para promover la igualdad de género y un futuro mejor del trabajo para todos.

### Un marco macroeconómico propicio para financiar la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado públicos

Las inversiones públicas en la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado para afrontar los déficits de cuidado figuran entre las inversiones esenciales para cerrar las brechas de género en el mercado de trabajo. La consecución de este objetivo es imperativa, no sólo desde una perspectiva basada en los derechos, sino también desde un prisma económico. Las inversiones en sistemas de protección social inclusivos, servicios de cuidado públicos e infraestructura sostenible muchas veces no se financian suficientemente. También son las primeras en recortarse cuando se adoptan medidas de austeridad durante las recesiones y las crisis económicas. Paradójicamente, reducir las inversiones en la educación, la salud, el cuidado infantil y el cuidado de personas mayores hace que las economías sean menos resilientes a largo plazo, y expone a más personas a la pobreza que se prolonga durante generaciones<sup>151</sup>. En su lugar, estos periodos deberían considerarse momentos cruciales para las inversiones encaminadas a atribuir competencias y a desarrollar las capacidades humanas a fin de asegurar que las desigualdades de género no se exacerbén y que no se inviertan las tendencias positivas<sup>152</sup>.

Los niveles actuales de inversión pública y privada (proporcional al PIB) en los sectores del cuidado deben duplicarse para asegurar la consecución de estas metas y hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del cuidado. Esto requiere la ampliación del espacio fiscal a fin de invertir en la prestación de cuidados, y en los servicios y la infraestructura de cuidado. La creación de espacio fiscal es factible, incluso en los países de ingresos bajos. Se estima que, en el plazo de un decenio, Bangladesh, Camboya, Ghana, República Unida de Tanzania y Uganda podrían generar un 4 por ciento adicional del PIB en ingresos fiscales. El espacio fiscal también puede lograrse, por ejemplo, mejorando la eficiencia de la recaudación de impuestos y afrontando las restricciones institucionales y de capacidad. Muchos países en África Subsahariana han generado ingresos públicos de este modo<sup>153</sup>. El endeudamiento público y la restructuración de la deuda son otras dos maneras de financiar las políticas relacionadas con el cuidado.



Las políticas fiscales, así como las políticas comerciales, monetarias y cambiarias, determinan tanto los niveles de crecimiento del PIB como los patrones de crecimiento, en particular qué sectores son más dinámicos y cuáles recortan los empleos. Por consiguiente, son un determinante esencial del empleo decente para las mujeres<sup>154</sup>. Sin embargo, a menudo se parte de la base de que dichas políticas son «neutrales» en la manera en que afectan a las mujeres y los hombres, cuando en realidad no lo son.

Por ejemplo, la liberación del comercio se vincula con frecuencia con la feminización de la fuerza de trabajo mundial y con el aumento de las brechas salariales por motivo de género<sup>155</sup>. Si bien en África Subsahariana la apertura del comercio ha beneficiado en mayor grado a los hombres que trabajan en la agricultura que a las mujeres, como consecuencia de una propiedad subyacente de tierras y bienes agrícolas<sup>156</sup>, en Asia y el Pacífico las oportunidades de empleo para las mujeres en el sector manufacturero han aumentado más que para los hombres. En la región, se ha observado una feminización del empleo en las industrias manufactureras orientadas a las exportaciones, como la producción de prendas de vestir, en las que las mujeres suelen tener ocupaciones mal remuneradas y poco calificadas, y con oportunidades limitadas para el desarrollo de competencias. Para hacer frente a esta intensa competencia mundial, las empresas buscan mano de obra femenina de bajo costo en ámbitos como la costura y los bordados, adoptando modalidades de trabajo flexibles y a menudo informales, como contratos temporales y trabajo por cuenta propia dependiente<sup>157</sup>. Estas modalidades contractuales imponen a los trabajadores la carga de adaptarse rápidamente a los cambios en la demanda mundial de sus productos. Como consecuencia, en Asia y el Pacífico las brechas salariales por motivo de género en la industria manufacturera orientada a las exportaciones también siguen siendo considerables a causa de la débil posición de las trabajadoras en la negociación colectiva, y de la capacidad de las empresas de trasladar su producción a otros países<sup>158</sup>.

Al igual que sucede con las políticas comerciales, se ha partido de la base de que políticas monetarias tienen efectos neutrales en cuanto al género en el empleo. Sin embargo, se ha observado que, en los países en desarrollo, la tasa de empleo de las mujeres en relación con la de los hombres suele disminuir durante los periodos de reducción inflacionista contractiva<sup>159</sup>. En los Estados Unidos, existen pruebas de un incremento continuo del desempleo de las mujeres tras la aplicación de una política monetaria contractiva<sup>160</sup>. Aunque las políticas monetarias y comerciales tienen

el potencial de estimular la demanda agregada, lo cual es necesario para aumentar las oportunidades de empleo tanto para los hombres como para las mujeres, estas políticas deberían concebirse conjuntamente con las políticas en materia de cuidado público, de infraestructura y de protección social, a fin de promover el trato justo de las mujeres y de los grupos marginados en el mercado de trabajo.

Las políticas macroeconómicas no se han centrado suficientemente en la creación de empleo o en la mejora de los medios de subsistencia existentes, lo que se ha traducido en progresos limitados al afrontar las brechas de género en los mercados de trabajo. El crecimiento sin empleos, la reducción del sector público y la privatización de los servicios públicos han tenido efectos negativos en los resultados de las mujeres en materia de empleo. El crecimiento económico debe concebirse para superar las desigualdades, poner fin a la segregación ocupacional, reducir las brechas salariales por motivo de género y promover las modalidades de trabajo formales. El hecho de que el crecimiento económico beneficie, o no, a las mujeres depende de si los Estados desempeñan su papel redistributivo, y cómo, y de los mecanismos a través de los cuales las mujeres pueden aprovechar el crecimiento más allá de las oportunidades de empleo<sup>161</sup>.

Las políticas macroeconómicas que son eficaces para un mejor futuro de las mujeres en el trabajo deben cerciorarse de que los presupuestos nacionales respondan a las necesidades y prioridades de las mujeres. Las mujeres deben poder participar en la evaluación de las medidas que deben adoptarse y de aquello que podría propiciar un futuro mejor del trabajo. Para hacer realidad el trabajo decente, es fundamental proporcionar un espacio a las mujeres, incluidas las que trabajan en la economía informal, para que tomen parte en la formulación de políticas macroeconómicas que les sean favorables<sup>162</sup>.

Una presupuestación que propicie la igualdad entre hombres y mujeres es una herramienta importante para lograr que la igualdad de género se considere una prioridad en todas las políticas nacionales. Utiliza la política y la administración fiscal a fin de promover la igualdad de género y el desarrollo de las niñas y de las mujeres, sin desatender las necesidades de los niños y los hombres<sup>163</sup>. Llevar a cabo efectivamente una presupuestación que favorezca la igualdad entre hombres y mujeres requiere recursos y estructuras para observar y analizar los efectos de género de la política macroeconómica. También requiere unos mecanismos sólidos de transparencia y rendición de cuentas, con miras a asegurar que las instituciones encargadas de formular políticas macroeconómicas

lo hagan en el interés superior de las mujeres. Esta forma de presupuestación ha conducido a unos niveles más altos de inversión en la educación de las niñas, en particular las pertenecientes a grupos marginados, de los niños de las zonas rurales y de los niños con discapacidades. Dichas intervenciones en Timor Leste se tradujeron en el incremento del número de becas destinadas a las niñas en la educación secundaria y superior, en el aumento del número de mujeres docentes, en la formación de los docentes en materia de educación inclusiva y en la revisión de los programas de estudios «con una perspectiva de género»<sup>164</sup>. De manera análoga, en la India, la matriculación en las escuelas primarias aumentó en los Estados en los que se introdujo una presupuestación que propicia la igualdad de género<sup>165</sup>.

### 3. EL CAMINO CONSISTENTE EN LOGRAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y EN APOYARLAS EN LAS TRANSICIONES DEL TRABAJO

La legislación, la protección social, la facilitación de infraestructura y los servicios de cuidado públicos no bastan para lograr la igualdad de condiciones para las mujeres que trabajan, a menos que estas participen asimismo y sean apoyadas plenamente en las transiciones del trabajo. El reto de estas transiciones se ve exacerbado por las transformaciones mundiales que están teniendo lugar actualmente en relación con la tecnología, los cambios demográficos y el cambio climático. Al proceder de esta manera se empoderará a las mujeres para que forjen sus vidas laborales, y se empoderará asimismo a las sociedades para que aprovechen las ventajas demográficas en algunas regiones y creen unas sociedades activas a largo plazo en otras<sup>166</sup>.

#### El aprendizaje permanente para no dejar a nadie atrás

La rapidez con la que está transformándose el mundo del trabajo exige un enfoque que permita a los trabajadores y trabajadoras estar a la altura de las nuevas competencias exigidas. Desde los cambios en la organización del trabajo hasta las nuevas tecnologías que se utilizan en diferentes lugares de trabajo, como las explotaciones agrícolas, las fábricas, las oficinas y los hogares, el cambio es un elemento inevitable en el mundo del trabajo. Aprovechar las transformaciones que están teniendo lugar para allanar el camino y crear oportunidades que beneficien asimismo a las

---

*Una presupuestación que propicie la igualdad entre hombres y mujeres es una herramienta importante para lograr que la igualdad de género se considere una prioridad en todas las políticas nacionales.*

---



---

*El aprendizaje permanente puede ser decisivo para evitar que las personas, en particular las mujeres, estén a la zaga durante el desarrollo social y económico.*

---



mujeres requiere que todas las trabajadoras y trabajadores tengan derecho al aprendizaje permanente<sup>167</sup>.

Por este y otros motivos, el aprendizaje permanente es una opción de política inteligente para que las personas adquieran competencias, incluidas nuevas competencias, y se perfeccionen. Además de competencias relacionadas con el trabajo remunerado, el aprendizaje permanente abarca el aprendizaje formal e informal, desde la pequeña infancia y la educación básica hasta el aprendizaje para adultos. También combina las competencias fundamentales, como leer, escribir, solucionar problemas, aprender a aprender, la autoestima, la autogestión, etc., con competencias sociales y cognitivas, y con aquellas que son necesarias de cara a empleos, ocupaciones o sectores específicos<sup>168</sup>.

El aprendizaje permanente puede ser decisivo para evitar que las personas, en particular las mujeres, estén a la zaga durante el desarrollo social y económico. Sin embargo, es preciso hacer frente a las barreras estructurales y a los estereotipos de género para lograr que las mujeres y grupos específicos participen en dicho aprendizaje y se beneficien igualmente del mismo. Muchos tal vez no puedan participar al ritmo previsto si ello implica un costo, ya sea financiero o en términos de tiempo lejos del trabajo remunerado y de la familia<sup>169</sup>. Otros desincentivos a la participación que deben identificarse y superarse son exigir la adquisición de dispositivos digitales para la formación<sup>170</sup>. Además, la facilitación de aprendizaje en el lugar de trabajo puede reforzar los patrones de segregación ocupacional por motivo de género, a menos que esté concebida específicamente para hacer frente a los mismos, como la impartida a mujeres en un marco de formación para cargos directivos durante las horas de trabajo regulares.

Sin embargo, incluso cuando las mujeres y los hombres participan en el aprendizaje permanente a ritmos similares, existen diferencias considerables en el tipo de aprendizaje que inician y en los beneficios que obtienen<sup>171</sup>. A menos que las políticas relacionadas con el aprendizaje permanente formen parte de un ecosistema global que sitúe la igualdad en el centro del desarrollo y el progreso, apoyándose en análisis de género basados en datos desglosados por sexo, su establecimiento no será beneficioso y quizá margine más aún a las mujeres<sup>172</sup>. Esto es particularmente importante en el contexto de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), y de las competencias digitales, en gran demanda, que son asimismo ámbitos en los que las mujeres y las niñas están a la zaga.

Por ejemplo, se han adoptado medidas proactivas para reducir la segregación ocupacional por motivo de género y aumentar el acceso de las mujeres a trabajos mejor remunerados a través de la diversificación de opciones de calificaciones para las mujeres jóvenes mediante la educación y formación técnica y profesional en las ocupaciones no tradicionales<sup>173</sup>, y alentando a las mujeres jóvenes a realizar estudios en los ámbitos de la CTIM y a seguir trayectorias profesionales en ellos<sup>174</sup>. Las inversiones encaminadas a preparar a las mujeres para hacer frente a los retos asociados con el mundo cambiante del trabajo pueden adoptar la forma de pasantías y de asesoramiento profesional; de programas de becas competitivas; de concienciación sobre las carreras para las mujeres en los ámbitos de la CTIM; de ferias y apoyo financiero y en especie para los programas en dichos ámbitos, o de campamentos de verano para alentar a las estudiantes a matricularse en la educación secundaria y superior en los campos de la CTIM. La exposición al aprendizaje en estos campos puede comenzar en una fase muy temprana, cuando los niños tienen entre 3 y 5 años de edad<sup>175</sup>.

Las iniciativas de aprendizaje permanente que tienen en cuenta la perspectiva de género también deben centrarse en el cierre de la brecha digital por motivo de género. A pesar de la creciente atención prestada a este ámbito, la brecha digital sigue abarcando todos los países, regiones, sectores y grupos socioeconómicos<sup>176</sup>. Este es particularmente el caso de las mujeres en los países de ingresos bajos y medios<sup>177</sup>. Por lo tanto, es de vital importancia asegurar que se eliminen las barreras que contribuyen a esta brecha, como las restricciones socioculturales a la utilización de la TIC por las mujeres y las niñas, y la falta de competencias de lectura y digitales fundamentales, incluidos los conocimientos financieros digitales, con miras a lograr una representación más equitativa de las mujeres en el sector de la TIC.

Una tendencia positiva e importante en los últimos decenios ha sido el reconocimiento por los gobiernos y los responsables de la formulación de política de que el aprendizaje tiene lugar durante toda la vida, incluye entornos formales e informales, y apoya el desarrollo de competencias profesionales y de la capacidad personal. Comprender el ciclo vital del empleo es fundamental para lograr la igualdad de acceso al aprendizaje permanente. Esto significa asegurar que las niñas alcancen niveles básicos de lectura y aritmética<sup>178</sup>, y estén expuestas a una amplia gama de ocupaciones potenciales o se les aliente a considerarlas, y que las expectativas para su vida y sus oportunidades no se vean restringidas por las expectativas



familiares, culturales y sociales<sup>179</sup>. De manera análoga, cuando las ocupaciones son desglosadas por sexo, y a menudo también por origen étnico y origen social, las necesidades de educación profesional y posteriores a la educación obligatoria deben tomar esto en consideración y asegurar que se pretenda lograr la igualdad sustantiva, en lugar de exacerbar los patrones discriminatorios<sup>180</sup>.

Comprender el ciclo vital del empleo también requiere tomar en consideración las consecuencias para toda la vida de los estereotipos de género en lo que respecta a las funciones y las responsabilidades en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. En los últimos años ha surgido una tendencia positiva de apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares para que participen en el aprendizaje permanente. Dichas iniciativas están concebidas para ayudar a las mujeres y los hombres que se reincorporan al trabajo después del parto, tras un periodo de licencia parental o como consecuencia del desempleo de larga duración debido a las responsabilidades de cuidado no remunerado en el entorno familiar. Estas medidas abarcan desde la readaptación profesional, incluida la facilitación de competencias digitales básicas, hasta la promoción del aprendizaje permanente y de programas de aprendizaje a distancia, como los establecidos en la Argentina, India, México y Reino Unido<sup>181</sup>. Otros ejemplos son los servicios de formación profesional, de asesoramiento profesional y de cuidado infantil en Francia, que se ofrecen a las mujeres con niños de hasta 3 años de edad. En Alemania, las iniciativas incluyen las que se centran en las mujeres migrantes con niños, que tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo o para reincorporarse a él. En Australia, Canadá, India y Estados Unidos, las iniciativas se centran en las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas y cultural y lingüísticamente diversas, las mujeres mayores, las viudas y las mujeres veteranas<sup>182</sup>.

## Un entorno propicio para las mujeres empresarias

Muchos planes nacionales incluyen disposiciones y presupuestos para el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres. Esto obedece al creciente consenso sobre su pertinencia para promover el desarrollo sostenible, reducir la pobreza, propiciar la igualdad de género y lograr la transición al trabajo formal.

En todo el mundo, las mujeres poseen y gestionan aproximadamente entre una cuarta parte y una tercera parte de las empresas del sector formal. Además de generar ingresos para sus familias, las mujeres empresarias contribuyen considerablemente a las economías nacionales, ya que crean empleos y proporcionan productos y servicios valiosos. Aunque las mujeres están dirigiendo empresas en múltiples sectores y en los mercados internacionales, la mayoría de estas empresarias en los países emergentes y en desarrollo se concentran en los mercados locales y en las actividades de bajo crecimiento. A menudo se limitan a la economía informal, debido a restricciones como la existencia de estereotipos de género, y a restricciones legales y normativas, en particular para acceder a los recursos y bienes productivos, como la tierra, el capital y el crédito, y tener un control sobre los mismos. Además, esto puede limitar su acceso a oportunidades de educación y formación<sup>183</sup>.

A fin de mitigar los obstáculos a la iniciativa empresarial de las mujeres, muchos países están procurando crear un entorno más favorable. Estos



esfuerzos reflejan la naturaleza multidimensional de las políticas de fomento de la iniciativa empresarial y sus vínculos con otras metas, como la educación y el desarrollo de competencias, la tecnología y la innovación, las finanzas, la contratación pública, la creación de capacidad y la legislación sobre la igualdad. Las tendencias indican asimismo unos enfoques más integrados de las políticas de fomento de la iniciativa empresarial y de su aplicación, así como de sus oportunidades de financiación y formación. Por ejemplo, la formación para el fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres se está combinando con programas de aprendizaje permanente, y se está facilitando al mismo tiempo el acceso de las mujeres a los mercados y su control sobre los recursos productivos, en particular el crédito, las tierras y la TIC<sup>184</sup>. Otro avance positivo hace referencia a la mayor financiación destinada a promover el espíritu empresarial de las mujeres; por ejemplo, México ha duplicado el número de préstamos disponibles para las mujeres, al pasar de 7000 en el periodo 2016-2017 a 14 000 en 2018<sup>185</sup>. Las políticas de contratación pública preferente orientadas específicamente a las empresas propiedad de mujeres también son cada vez más habituales, en particular en los países en desarrollo<sup>186</sup>.

En general, han aumentado los programas y regímenes nacionales que ofrecen apoyo a las personas y las pequeñas empresas a través del fomento de la iniciativa empresarial. Los servicios comprenden la formación, la elaboración de planes de negocio, el asesoramiento empresarial y las asignaciones destinadas a las empresas, la facilitación de asesoramiento por organismos específicos, y la creación de redes y el desarrollo profesional para las empresas creadas por las mujeres y para las mujeres empresarias<sup>187</sup>. Los resultados positivos son evidentes cuando dichos programas se combinan con iniciativas que crean conciencia pública y aumentan la aceptación cultural, entre otras cosas, mediante la promoción de las mujeres empresarias como modelos a seguir<sup>188</sup>.

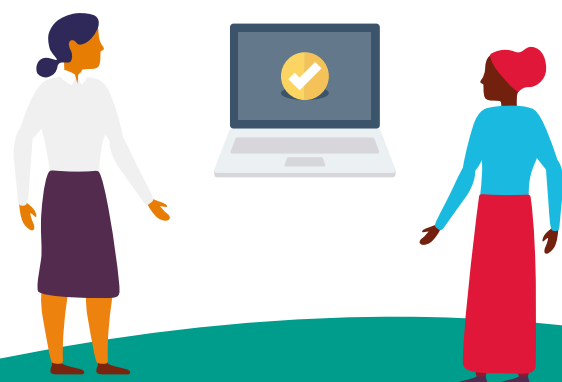
Sin embargo, la iniciativa empresarial debería ser una opción, no una necesidad. La falta de acceso a oportunidades de empleo formal decente y seguro y la discriminación en el empleo son dos de los motores subyacentes a la iniciativa de las mujeres de convertirse en empresarias. Como consecuencia, existe un número proporcionalmente mayor de mujeres que de hombres en las empresas de la economía informal y en los sectores con un potencial de crecimiento bajo. Por lo tanto, es esencial abordar la cuestión de la informalidad aplicando disposiciones que vayan más allá de la financiación y la formación e incluyan la

### Recuadro 2.8 Solidaridad y tecnología para las curtidoras en el Senegal

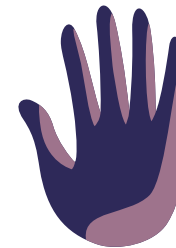
La cooperativa de curtidoras de cuero, COOPTAG, se registró en 2017 en consonancia con el Plan Emergente del Senegal, que tiene por objeto formalizar a los trabajadores de la economía informal<sup>a</sup>. COOPTAG es una cooperativa integrada únicamente por mujeres, que cuenta con 80 miembros de todas las edades, y que tiene su sede en Guédiawaye, en las afueras de Dakar. Por medio de su trabajo, COOPTAG ha contribuido considerablemente al empoderamiento de las curtidoras mediante la promoción de su alfabetización, de su voz y del desarrollo de sus competencias. Ha brindado una oportunidad a sus miembros, incluidas las curtidoras más jóvenes, para que participen en foros de toma de decisiones y en el diálogo social, y ha proporcionado acceso a unas mejores economías de escala a través de adquisiciones colectivas de materiales. Este espíritu de solidaridad también ha ayudado a mejorar sus condiciones de trabajo: los programas de formación en materia de seguridad y salud han inspirado a las mujeres para que modifiquen su lugar de trabajo, que ahora está más limpio y ofrece una mayor protección contra el clima. También utilizan equipo de protección, incluidos guantes, han aumentado las rutas de transporte y han establecido mejores sistemas de seguridad para controlar la entrada al lugar de trabajo.

En tiempos más recientes, la tecnología ha ayudado a COOPTAG a mejorar la productividad de las curtidoras y, por tanto, sus medios de subsistencia. En 2018, COOPTAG se alió con Weebi, una nueva empresa de tecnología de la información que ayudó a las curtidoras a racionalizar sus tareas de gestión y administración. Las nuevas herramientas incluyen una aplicación rápida y flexible que permite gestionar mejor las existencias, controlar mejor los márgenes y aumentar la retención de los clientes.

<sup>a</sup> Seck, N'Diaye y Khai, 2017.



protección social, con miras a facilitar la transición de los trabajadores informales al trabajo decente, tal como preconiza la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT<sup>189</sup>. La transición a la formalidad exige políticas encaminadas a reducir los obstáculos a la formalización, incluida la inversión en infraestructura, como la electricidad y el agua corriente, así como la relajación de las normas estrictas establecidas para las empresas. Esto facilitaría la disponibilidad de crédito y, al mismo tiempo, aumentaría la productividad y el salario de las mujeres. Se proporcionaría una base fiscal más amplia, que estimularía la expansión de la economía formal<sup>190</sup>. A su vez, las prestaciones de protección social, como los subsidios para el cuidado infantil, las pensiones y las prestaciones de discapacidad, así como las licencias de maternidad, paternidad y parental, promoverán la distribución equitativa de las oportunidades de trabajo decente tanto para los hombres como para las mujeres.



En el futuro, debería prestarse más atención a facilitar incentivos para apoyar a las mujeres en su transición a las empresas formalizadas, incluidas las cooperativas y otras empresas y organizaciones de la economía social y solidaria. Las cooperativas son un modelo de negocio democrático constituido por afiliación que permiten mancomunar recursos y conocimientos especializados, ayudan a mitigar los riesgos y a prestar diversos servicios, incluidos financieros, y facilitan asimismo la integración en sistemas de protección social formales. Las cooperativas también proporcionan mejores medios de subsistencia, creando economías de escala y poder de negociación para sus miembros, en particular en las economías rural, informal y en crisis. Las cooperativas integradas únicamente por mujeres y las cooperativas orientadas a las mujeres tienen la ventaja de promover el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género (véase el recuadro 2.8). Las mujeres pueden asumir el control de sus propias actividades económicas, lo cual reviste particular importancia en las situaciones en que su capacidad para participar en el mundo del trabajo se ve reducida debido a las restricciones sociales y culturales<sup>191</sup>. Como consecuencia de la creciente demanda de servicios de cuidado y de la deficiencia de dichos servicios, las cooperativas dedicadas a la prestación de cuidados y otras empresas y organizaciones de la economía social y solidaria están proliferando en este sector en el que se crearán más trabajos tanto para las mujeres como para los hombres. Otro avance es el surgimiento de cooperativas de plataformas como alternativas exitosas al modelo de negocio estándar de Internet en la economía de plataformas. Estas cooperativas, que son propiedad conjunta de los miembros y gestionadas por los mismos utilizando un protocolo, un sitio web o una aplicación móvil para facilitar la venta de productos y servicios, pueden ayudar a promover prácticas de trabajo decente concebidas por y para los trabajadores de la economía de plataformas. Dichas cooperativas han creado alianzas con sindicatos, expertos en desarrollo cooperativo, administraciones locales, financiadores, profesionales jurídicos, creadores de programas informáticos y otras empresas que comparten una visión y unas normas éticas similares, con el fin de establecer un ecosistema que ha crecido y se ha extendido en todo el mundo<sup>192</sup>. Por ejemplo, la cooperativa «We Can Do It!» congrega a 83 miembros, en su mayoría mujeres migrantes, para crear una empresa de limpieza del hogar ecológica dirigida por mujeres y propiedad de mujeres. La cooperativa está concebida



para crear trabajos con salarios mínimos ajustados al costo de vida y para proporcionar apoyo social y brindar oportunidades educativas a sus miembros<sup>193</sup>.

En general, el futuro de la iniciativa empresarial de las mujeres requerirá que se preste más atención a las incubadoras de empresas de mujeres y a la innovación en la economía digital, así como al mejor acceso a las finanzas y el crédito, por ejemplo, a través de la banca móvil y de la tecnología de *blockchain*<sup>194</sup>. Dicha tecnología permite que la información se distribuya, pero sin copiarse, lo cual puede ser beneficioso para la autonomía de las mujeres. Por ejemplo, en el Viet Nam, las mujeres empresarias están utilizando la tecnología *blockchain* para demostrar su propiedad de bienes empresariales, verificar los valores de producción y establecer una identidad digital. *Blockchain* tiene el potencial de beneficiar a las mujeres en las zonas rurales, donde sus posibilidades de tener una cuenta financiera individual son limitadas en comparación con los hombres, así como durante las crisis humanitarias<sup>195</sup>.

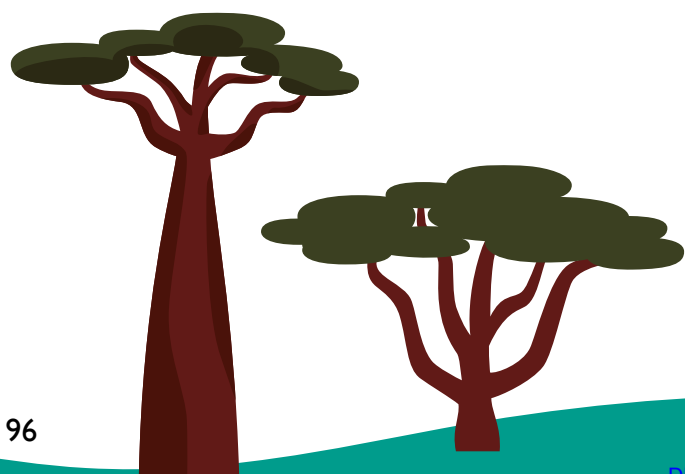
Además, el futuro de la iniciativa empresarial para las mujeres debería contemplar a todas las mujeres, incluidas las mujeres mayores que tienen experiencia vital y confianza en sí mismas y están dispuestas a probar cosas nuevas. Reconocer estas capacidades ayudaría a impulsar las economías, en particular en las zonas rurales. De hecho, las mujeres empresarias de 55 a 64 años de edad, que en la mayoría de los países superan en número a los hombres empresarios de la misma edad, tienen más probabilidades de éxito, y el 70 por ciento de las empresas que son propiedad de mujeres duran más de cinco años en comparación con el 28 por ciento de las pertenecientes a jóvenes empresarios<sup>196</sup>.

## 4. EL CAMINO DE LA VOZ Y LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES

Por último, los diferentes caminos examinados hasta ahora —los derechos, la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado públicos, y la participación y el apoyo en las transiciones del trabajo— deben ir a la par del camino de la voz y la representación de las mujeres. La representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social es un bien público que constituye uno de los pilares de la democracia, y que debería alentarse y ponerse en práctica a través de políticas públicas<sup>197</sup>. Las sociedades no pueden permitirse excluir a las mujeres de estos procesos. A fin de promover la voz y la representación colectivas, es fundamental abordar las cuestiones de la representación y la participación de las mujeres en los órganos tripartitos, así como en los sindicatos y las organizaciones de empleadores<sup>198</sup>.

Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las instituciones nacionales de diálogo social<sup>199</sup>, a pesar de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores que mejoran la diversidad de género a nivel interno están mejor situadas para atender las necesidades de sus miembros<sup>200</sup>. La presencia de un mayor número de mujeres en las estructuras de toma de decisiones también tiene un impacto positivo en la gobernanza, la identidad y la imagen pública de una organización. Puede influir en las percepciones de las mujeres sobre los valores de estas organizaciones y alentarlas a unirse a ellas. Ante todo, puede fomentar la igualdad de género al conceder prioridad a las necesidades y aspiraciones de las mujeres en el diálogo social y la negociación colectiva<sup>201</sup>.

En primer lugar, es importante asegurar que las mujeres tengan un espacio para reunirse. En los países en desarrollo, la sensibilización ha desempeñado un papel primordial al ayudar a las mujeres a comprender los beneficios de la sindicación. Se han realizado esfuerzos para demostrar la credibilidad de los sindicatos en el ámbito de la igualdad, para establecer un perfil de las mujeres miembros a fin de promover la solidaridad entre las mujeres que trabajan, y para presentar a los sindicatos como organizaciones dedicadas a prestar servicios a sus miembros. Por ejemplo, en Benin, los sindicatos han proporcionado servicios de lavandería a las mujeres que trabajan en su barrio, con el propósito de aliviar su pesada carga en el trabajo y en el hogar y, al mismo tiempo, de crear empleo para otras mujeres del barrio. También



### Recuadro 2.9 Sindicación de las recolectoras de hojas: Una voz más alta en defensa del trabajo decente

En el estado indio de Odisha, aproximadamente 1,5 millones de mujeres tribales y sus familias se ganaban la vida arrancando, recolectando, reuniendo, clasificando y proporcionando hojas de kendu en el bosque. Durante mucho tiempo, las trabajadoras soportaron unas condiciones de trabajo muy difíciles y fueron explotadas por los compradores de hojas. Tras organizar concentraciones y manifestaciones durante siete años, el sindicato Odisha Kendu Pata Workers Union habilitó a las trabajadoras forestales tribales de la economía informal para que alzaran su voz y exigieran la parte de la industria que les correspondía. La victoria inicial se produjo en 1973, cuando el Gobierno decidió que el Departamento Forestal y la Corporación Forestal gestionaran conjuntamente esta actividad. Sin embargo, lamentablemente el salario y las

condiciones de trabajo de las trabajadoras no cambiaron. Esto condujo a que el sindicato presentara un conflicto laboral. La negociación prosiguió hasta que, en 2004, el sindicato hizo un llamamiento para organizar un *rasta roko* (bloqueo de caminos), en el que participaron entre 500 000 y 600 000 trabajadoras. El Gobierno acabó accediendo a que se creara una comisión de salarios, así como un Fideicomiso de Bienestar Independiente para las recolectoras de hojas de kendu, en el que hubiera una representación sindical, y la secretaria general del sindicato ocupó el cargo de miembro fundador. En la actualidad, el 95 por ciento de las recolectoras y trabajadoras estacionales están sindicadas. La situación de las trabajadoras ha mejorado, ya que han logrado un trabajo decente gracias a la mejora del salario y de las condiciones de trabajo<sup>a</sup>.

<sup>a</sup> Nathan, 2018.

han ofrecido instalaciones de cuidado infantil próximas al mercado principal para que las vendedoras puedan amamantar fácilmente a sus hijos y seguir trabajando, y para que tengan tiempo asimismo de participar en actividades colectivas<sup>202</sup>.

Las técnicas de organización innovadoras, incluida la utilización de tecnología digital, pueden proporcionar un nuevo enfoque de la organización del trabajo y atraer a más mujeres. Las mujeres en lugares de trabajo y países diversos pueden organizarse a través de medios digitales y tomar parte en nuevas formas de acción colectiva<sup>203</sup>. Organizar a los trabajadores migrantes, en particular a través de acuerdos bilaterales, ha sido una manera de dar una voz a las trabajadoras y trabajadores del cuidado migrantes<sup>204</sup>. También se han realizado esfuerzos para organizar a los trabajadores de la economía informal, especialmente las mujeres, en sindicatos, cooperativas o asociaciones, con objeto de aumentar su voz y representación colectivas. Lograr que el trabajo sea decente y más lucrativo, superar la discriminación y redefinir las normas sociales figuran entre los objetivos comunes de las organizaciones de trabajadores de la economía informal (recuadro 2.9).

Sin embargo, el mero hecho de contar con más mujeres miembros en las organizaciones no basta. Es de vital importancia asegurar que estas mujeres tengan igualdad de acceso y de oportunidades para ocupar cargos de liderazgo. Dado que el mundo del trabajo ha integrado históricamente las funciones tradicionales de cada género, estas organizaciones también han reflejado la estructura social tradicional de las sociedades,



en particular en sus sistemas de gobernanza. Las limitaciones de tiempo de las mujeres debido a las responsabilidades de cuidado que se les ha asignado hace difícil que dediquen tiempo a las actividades de creación de redes necesarias para lograr apoyo para su liderazgo. Además, una cultura fuerte dominada por los hombres ha desalentado a menudo a las mujeres a asumir cargos de liderazgo y a participar más activamente en ellos. Con frecuencia, se espera que las mujeres desempeñen funciones administrativas, y tienen menos probabilidades de que se las identifique como dirigentes o de que se les brinde la formación y las oportunidades necesarias para potenciar estas competencias. Sin embargo, dado que el mundo de trabajo ha cambiado y que un mayor número de mujeres se han incorporado al mercado de trabajo, las medidas proactivas y las campañas intensivas han ayudado a cambiar las percepciones del valor añadido de las mujeres en estas organizaciones<sup>205</sup>.

Cada vez más, se han adoptado medidas para aumentar la participación de las mujeres en cargos de liderazgo. Por ejemplo, como consecuencia de la campaña *Count Us In!* dirigida por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la tasa de representación promedio de las mujeres en los órganos de toma de decisiones de más alto nivel es actualmente del 28 por ciento, y el 7 por ciento de los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres. Hace cinco años, las mujeres ostentaban menos del 15 por ciento de los dos mejores cargos en sus organizaciones. La campaña también logró aumentar la tasa de afiliación sindical de las mujeres, y una serie de sindicatos señalaron un incremento del 2,5 por ciento al 23 por ciento. Las tasas de afiliación de las mujeres son en promedio del 42 por ciento en las organizaciones afiliadas a la CSI, y las mujeres ocupan el 40 por ciento de los principales puestos de liderazgo de los sindicatos globales<sup>206</sup>.

A nivel nacional, las medidas proactivas han potenciado la participación y representación de las mujeres en la estructura de gobernanza interna de los sindicatos. Por ejemplo, el establecimiento de cuotas ha incrementado la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en los sindicatos, por lo que se ha logrado una estrategia de organización que tiene más en cuenta la perspectiva de género<sup>207</sup>. También se han adoptado sistemas de cuotas para conseguir una representación más equitativa de las mujeres y los hombres entre las partes en la negociación durante la negociación colectiva. La adopción de cuotas en las negociaciones colectivas ha tenido efectos positivos en la representación de las mujeres y los resultados organizativos, lo que ha contribuido a la revitalización de los sindicatos<sup>208</sup>.

Por ejemplo en América Latina, la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas tiene una cuota de género del 40 por ciento de las mujeres en el Consejo Ejecutivo y la Secretaría, y del 50 por ciento para las delegaciones a los congresos<sup>209</sup>. Además, en la Argentina muchos sindicatos han adoptado cuotas del 30 por ciento de mujeres en los cargos electivos de los sindicatos, incluido el equipo de negociación para la negociación colectiva, si el porcentaje de mujeres miembros es inferior al 30 por ciento<sup>210</sup>. En el Brasil, la Central Única de los Trabajadores establece un límite inferior del 30 por ciento y un límite superior del 70 por ciento para cada sexo en los cargos de liderazgo<sup>211</sup>. En España, la Confederación General del Trabajo ha adoptado un sistema de cuotas a fin de establecer un límite inferior del 40 por ciento para cada sexo en los órganos de toma de decisiones<sup>212</sup>.

Las políticas de cuotas también se han ampliado para asegurar la diversidad de género. Por ejemplo, la Alianza Nacional de Vendedores Ambulantes y Comerciantes Informales de Kenya (KENASVIT) invirtió en la institucionalización de la integración de las cuestiones de género, la participación de los jóvenes y la participación de las personas con discapacidades. KENASVIT exige que sus estructuras de liderazgo y sus cargos designados sean representados por no más de dos tercios del mismo sexo. Además, KENASVIT promueve la participación activa de las personas con discapacidades en los procesos de toma de decisiones, así como en las actividades empresariales<sup>213</sup>. En el Brasil, la Central Única de los Trabajadores está invirtiendo en empoderar a las mujeres rurales y de raza negra, y está promoviendo asimismo la mayor diversidad, integrando a las mujeres provenientes de los barrios más pobres, a las trabajadoras urbanas y rurales, al personal académico, a las mujeres jóvenes y a las trabajadoras LGBTI, apoyándose en la capacidad de las mujeres sindicalistas para tender puentes con el sector académico y para trabajar en colaboración con las organizaciones sociales<sup>214</sup>.

Más allá de las cuotas, los comités de mujeres también han brindado oportunidades considerables para promover la agenda de las mujeres en el trabajo, dando a conocer las mejoras en las condiciones de trabajo y creando un entorno de trabajo libre de discriminación por motivo de género y de trato injusto. Por ejemplo, en la República Dominicana, el sindicato BANELINO (Asociación Bananos Ecológicos de la Línea Noroeste), integrado por productores de plátanos caribeños, estableció su Comité Pro-Mujer en 2014. Por primera vez, las mujeres tomaron parte activa en la estructura jerárquica del sindicato, contribuyendo a su empoderamiento<sup>215</sup>.

Las organizaciones de empleadores en diversos países también han adoptado medidas importantes para mejorar la diversidad de género a nivel interno. En primer lugar, han apoyado cada vez más la conciliación de la vida laboral y familiar, como una manera de lograr una mayor igualdad en lo que respecta a los cargos directivos y de liderazgo. Las medidas adoptadas incluyen modalidades de tiempo de trabajo flexibles, políticas favorables a la infancia, y orientación y formación para el personal sobre diversidad de género<sup>216</sup>. Por ejemplo, la organización nacional de empleadores en Sudáfrica (Business Unity South Africa) imparte formación a las mujeres a nivel directivo, mientras que el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) proporciona orientación a las mujeres profesionales a través de su programa «Voces vitales» en el marco de *Junior Achievement*, así como a través de los microcentros y centros pequeños y medianos de desarrollo. La Federación de Empleadores de Montenegro fundó la Asociación de Mujeres de Negocios de Montenegro a fin de apoyar el desarrollo de las mujeres en el ámbito de la iniciativa empresarial y la gestión<sup>217</sup>.

Con el fin de encarar las culturas dominadas por los hombres y de promover los procesos democráticos y ampliar el número de candidatos, un mecanismo habitual consiste en que todos los miembros de las organizaciones de empleadores puedan proponer nominaciones para los miembros de los consejos de administración, creando oportunidades para diversas nominaciones<sup>218</sup>. Además, también se han introducido otros mecanismos, como las medidas proactivas, incluidas las metas y plazos voluntarios. Por ejemplo, en Francia, el *Mouvement des Entreprises de France* ha establecido una cuota para las mujeres en los cargos directivos<sup>219</sup>, mientras que la Liga Libanesa de Mujeres de Negocios emprendió su iniciativa *Women on Boards 2025* en 2016, y desde entonces, ha actuado en múltiples frentes con miras a lograr el objetivo de contar con un 30 por ciento de mujeres en los consejos de administración de las empresas de aquí a 2025<sup>220</sup>.

Todas estas historias prometedoras indican que no se trata de «corregir las debilidades» de las mujeres, sino de asegurar que el medio ambiente sea receptivo a la voz de las mujeres y que se eliminen los obstáculos para que estas puedan participar en los procesos nacionales de diálogo social. La representación colectiva y el diálogo social que apoyan la diversidad de género están mejor situados para hacer frente a las futuras transiciones en el mundo del trabajo, y para seguir rápidamente todos los caminos que conducen a un mejor futuro para las mujeres en el trabajo.



# NOTAS



- 1 OIT, 2019a.
- 2 OIT, 1944.
- 3 Campbell *et al.*, 2018.
- 4 OIT, 2012a.
- 5 Campbell *et al.*, 2018; Fredman, 2016; ONU-Mujeres, 2015.
- 6 Otras normas de la OIT, tales como el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) abordan el principio de la no discriminación a través de disposiciones específicas. Otro grupo de instrumentos se centran en determinadas categorías de trabajadores, tales como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193); el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).
- 7 OIT, 2012a.
- 8 Bates, 2019; OIT, 2012a.
- 9 En la Unión Europea, hasta el 70 por ciento de los trabajadores que se encuentran en la economía de plataformas indicaron que no podían acceder a regímenes básicos, como las prestaciones relacionadas con el embarazo, el cuidado infantil y la vivienda (Parlamento Europeo, 2017).
- 10 OIT, 2012a.
- 11 Campbell *et al.*, 2018.
- 12 Uccellari, 2008.
- 13 Hasta la fecha, sólo algunos países, como Polonia, Bulgaria, el Canadá y Sudáfrica, han tratado de abordar en la legislación el concepto de discriminación múltiple o interseccional. Otros países, como Austria, Italia y Rumanía, han previsto que se tenga en cuenta la discriminación múltiple al calcular la indemnización (Howard, 2011).
- 14 OIT, 2012a.
- 15 Según los últimos datos disponibles de las Encuestas Demográficas y de Salud, el matrimonio infantil se ha reducido un tercio en el último decenio, lo que representa la mayor reducción registrada en todo el mundo (UNICEF, 2018).
- 16 Hallward-Driemeier y Gajigo, 2013.
- 17 Gonzales *et al.*, 2015.
- 18 USAID, 2018.
- 19 Banco Mundial, 2018.
- 20 OIT, 2016d; Napier-Moore, 2017.
- 21 OIT, 2018e.
- 22 OIT, 2012a.
- 23 Los gobiernos han comenzado a redefinir las políticas de contratación, para incluir la mayor utilización de mujeres proveedoras como una manera de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo a través de licitaciones públicas, y de asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En algunas jurisdicciones se han emprendido varias reformas en materia de contratación. Algunos países, como, Chile, Botswana, Estados Unidos, India, Israel, Kenya, Namibia, Sudáfrica y Zambia, han introducido políticas de contratación pública preferenciales orientadas a las empresas pertenecientes a mujeres (Harris Rimmer, 2017; Combaz, 2018).
- 24 Gobierno de la República Unida de Tanzania, Ley de Contratación Pública (enmendada), 2016.
- 25 Véase asimismo la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT.
- 26 Banco Mundial, 2018.
- 27 OIT y Gallup, 2017.
- 28 *Ibid.*
- 29 Según los datos para 2015, sólo 15 países en África Subsahariana tienen una legislación que prohíbe la discriminación sexual en materia de contratación (Banco Africano de Desarrollo, 2015).
- 30 Harkins y Åhlberg, 2017.
- 31 OIT, 2018b.
- 32 OIT, 2018c.
- 33 Borino, 2018.
- 34 Existen ejemplos interesantes en la Argentina y Australia (el Defensor del Pueblo sobre el Trabajo Justo (Fair Work Ombudsman, 2018), Italia y España. En Italia, las mujeres víctimas de violencia tienen derecho a un período de licencia de tres meses con salario completo. Para poder optar a esto, deben estar inscritas en un programa de seguridad y rehabilitación dirigido por servicios públicos específicos; véase el art. 24 del Decreto Legislativo núm. 80 de 2015, Circular del INPS núm. 65 de 2016.
- 35 Oxfam, 2018.
- 36 Tal como indicó la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en 2017 había más de 160 convenios colectivos en diez países europeos, que abordaban las múltiples formas de violencia y acoso que prevalecen en el mundo del trabajo (CES, 2017). En Filipinas, los Sindicatos Asociados, con el apoyo de IndustriALL Global Union, negociaron ocho convenios colectivos que contenían disposiciones contra el acoso sexual en los sectores de minero, manufacturero y de la energía. En la Argentina, más de 70 sindicatos y el Ministerio de Trabajo firmaron un convenio colectivo sin precedentes en 2012 con objeto de prevenir y afrontar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este acuerdo condena todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y promueve la negociación colectiva como un medio para establecer políticas y medidas encaminadas a poner fin a este maltrato en el trabajo. Con esta idea en mente, muchos sindicatos están estableciendo actualmente oficinas para encarar la violencia en el lugar de trabajo (Pillinger, 2017).



- 37 Stonewall, 2018.
- 38 Paul, 2018.
- 39 Lippel, 2018.
- 40 Oelz, Olney y Tomei, 2013.
- 41 OIT, 2018f.
- 42 Greenfield y Levine, 2015; Gobierno de Sudáfrica, 2014.
- 43 Addati y Behrendt, 2018.
- 44 Gobierno de Islandia, 2018.
- 45 Gobierno de Australia, 2016.
- 46 Gobierno de Suiza, SECC-S, 2018. En el momento en que se redactó este informe, en diciembre de 2018, el Parlamento suizo votó una enmienda a la Ley de Igualdad de Género. En el futuro, las empresas que cuenten con al menos 100 empleados (que constituyen aproximadamente el 1 por ciento de las empresas y el 46 por ciento de la fuerza de trabajo suiza) tendrán que realizar análisis regulares de la igualdad salarial. La realización adecuada del análisis debe ser verificada por un tercero (un órgano de auditoría, una organización no gubernamental dedicada a la igualdad de género o un interlocutor social), que envía un informe en el plazo de un año a la dirección de la empresa de que se trate.
- 47 Willis Towers Watson, 2018.
- 48 DiNardo, Fortin y Lemieux, 1996.
- 49 Hallward-Driemeier, Rijkers y Waxman, 2015.
- 50 Petreski y Mojsoska Blazevski, 2015.
- 51 Rubery y Koukiadaki, 2016.
- 52 OIT, 2018f.
- 53 *Ibid.*
- 54 Chalaby, 2018.
- 55 Sissoko, 2011.
- 56 Chalaby, 2018.
- 57 Pillinger, 2014.
- 58 OIT, 2018f.
- 59 Tribunal de Apelación de Nueva Zelanda, 2014. Terranova Homes & Care Ltd contra Service and Food Workers Union Nga Ringa Tota Inc, CA63/2013 [2014] NZCA 516.
- 60 Gobierno de Francia, 2016.
- 61 Grimshaw y Rubery, 2015.
- 62 La lista de países incluye Bélgica, Belice, Bulgaria, Camboya, Cuba, El Salvador, India, Japón, Nepal y el Pakistán (OIT, 2012a). En América Latina, todos los países, salvo Guatemala y Venezuela, aplican cuotas de género a las elecciones legislativas nacionales. En el continente africano, Rwanda preconiza desde hace mucho tiempo la igualdad de género en la representación política, y las mujeres constituyen el 61 por ciento de los representantes en su Cámara baja y el 38,5 por ciento en su Senado. Rwanda, al igual que Argelia, Burundi, Djibouti, Eritrea, Eswatini, Kenya, Marruecos, Níger, Somalia, Sudán del Sur, Sudán, República Unida de Tanzania, Uganda y Zimbabwe, ha reservado escaños para las mujeres en su Parlamento nacional (UIP, 2018b).
- 63 Véase la Ley núm. 120 de 2011 en Italia, y la Ley núm. 103 de 2011 en Francia.
- 64 OIT, 2017k.
- 65 *Ibid.*
- 66 OIT, 2018d.
- 67 Ibarra, Carter y Silva, 2010. Sin embargo, los estudios parecen indicar un patrocinio insuficiente y una orientación excesiva de las mujeres. Esto significa que, incluso cuando participan en programas de tutoría formalizados, no se brinda a las mujeres las mismas oportunidades que a sus homólogos masculinos para que progresen profesionalmente. La orientación sigue proporcionándose en el contexto de un sistema que se apoya en ideas preconcebidas sobre los hombres y las mujeres. Los programas de orientación no suelen cambiar fundamentalmente la manera en que funciona una organización. Dichos programas deben concebirse para superar obstáculos que tal vez no sean visibles y para cuestionar los estereotipos e ideas preconcebidas sobre las mujeres.
- 68 Richman y Magrane, 2009.
- 69 OIT y Gallup, 2017.
- 70 La licencia familiar está concebida como un período de tiempo permitido lejos del trabajo para hacer frente a una situación familiar, e incluye la licencia de maternidad, de paternidad y parental.
- 71 Zbyszewska, 2016.
- 72 OIT, 2019a.
- 73 Junto con las Recomendaciones que los acompañan, a saber, la Recomendación núm. 95 en 1952 y la Recomendación núm. 191, en 2000.
- 74 Otros convenios de la OIT han aumentado más aún el alcance y el nivel de protección de la maternidad. Por ejemplo, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la OIT, establece que las prestaciones de maternidad deben concederse por lo menos a todas las trabajadoras residentes, con el objetivo de lograr la protección universal. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), pone más aún de relieve el llamamiento de extender progresivamente la protección de la maternidad a todas las trabajadoras de la economía informal.
- 75 OIT, 2014b.
- 76 OIT 2019c.
- 77 *Ibid.*
- 78 OIT, 2014b.
- 79 *Ibid.*
- 80 OIT, 2017j.
- 81 OIT, 1993.
- 82 Huerta et al., 2013; Tamm, 2018.
- 83 Johansson, 2010.
- 84 International Network on Leave Policies & Research, 2018.
- 85 Brandth y Kvande, 2001; O'Brien, 2009; Rutten, 2012.
- 86 En Noruega, la cuota de licencia obligatoria de los padres se incrementó durante un periodo de 20 años y luego disminuyó al brindarse la opción de tomar una licencia voluntaria. La disminución de la cuota obligatoria redujo

- radicalmente la utilización de la licencia voluntaria por los hombres, lo que condujo a que en 2018 se introdujera nuevamente una cuota obligatoria de 15 semanas reservada para el padre/co-progenitor (NAV, 2017).
- 87 Van Belle, 2016.
- 88 OIT, 2019c.
- 89 Haas y Rostgaard, 2011.
- 90 Rudman y Mescher, 2013.
- 91 Por ejemplo, en Austria no existe una licencia de paternidad obligatoria, pero los trabajadores del sector público tienen derecho a gozar de una licencia no remunerada de un mes. Otros convenios colectivos proporcionan unos días de licencia conservando la totalidad del salario con motivo del nacimiento de un niño (OIT, 2019c).
- 92 OIT, 2014b.
- 93 Kröger y Yeandle, 2014.
- 94 OIT, 2019c.
- 95 AISS, 2017.
- 96 «El trabajo a tiempo parcial marginal» se define como un trabajo de menos de 15 horas por semana (véase OIT, 2016a).
- 97 OIT, 2016a.
- 98 OIT, 2018o.
- 99 Empezando en noviembre de 2018, la opción de trabajar sólo cuatro días a la semana conservando la remuneración habitual de cinco días de trabajo se ha convertido en una opción normal disponible para todos los trabajadores en Nueva Zelanda (Foster, 2018).
- 100 OIT, 2018o.
- 101 OIT, 2019a.
- 102 Eurofound y OIT, 2017.
- 103 Estas iniciativas tienen por objeto limitar los efectos negativos de la TIC al proteger el tiempo de los trabajadores no dedicado al trabajo, y se han emprendido al nivel del lugar de trabajo, fundamentalmente en Alemania y Francia. En la mayoría de los casos, diferentes convenios colectivos han limitado el funcionamiento de los servidores de correo electrónico de las empresas después de las horas de trabajo normales, así como durante los fines de semana y los períodos de vacaciones. Además, en una revisión reciente del Código del Trabajo francés realizada en 2016, Francia promulgó un artículo específico el derecho a estar desconectado, que incluye la obligación para cada empresa de 50 o más trabajadores de negociar la utilización de la TIC con el fin de asegurar el respeto de los períodos de descanso y de vacaciones de los trabajadores, y su vida personal y familiar (OIT, 2018o).
- 104 Pillinger, 2014.
- 105 OIT, 2018e.
- 106 Chopra, 2018.
- 107 OIT, 2019c. Para más información sobre la manera en que el cambio climático y la degradación medioambiental impactarán los mercados de trabajo, véase OIT, 2018s.
- 108 Chopra, 2018.
- 109 Banco Asiático de Desarrollo, 2017.
- 110 OIT, 2018b.
- 111 Malik, Irvin-Erickson y Kamiran, 2018.
- 112 OIT, 2018q.
- 113 *Ibid.*
- 114 OIT, 2018k.
- 115 OIT, 2019c.
- 116 Estos programas son operativos en los ámbitos de la construcción y el mantenimiento de carreteras, la infraestructura de irrigación, la reforestación y la conservación del suelo.
- 117 OIT, 2018h.
- 118 OIT, 2019c.
- 119 *Ibid.* La inversión pública abarca desde más del 8 por ciento del PIB en Dinamarca y Suecia hasta menos del 1 por ciento en Sudáfrica, México, Turquía, India e Indonesia. Los países suelen invertir más para compensar las contingencias de cuidado de la población en edad de trabajar en caso de maternidad, enfermedad y accidente del trabajo, y de discapacidad (en ese caso abarca todas las edades) (el 2 por ciento del PIB en promedio) y menos en las necesidades de cuidado de las niñas y niños de corta edad (el 0,47 por ciento del PIB en promedio en educación preescolar) y de las personas mayores (el 0,98 por ciento del PIB en promedio en gastos de cuidado de larga duración, que hace referencia fundamentalmente a las personas mayores).
- 120 *Ibid.*
- 121 *Ibid.*; Hill, 2018.
- 122 Institute for the Study of International Development, 2017.
- 123 Ameratunga Kring, 2017.
- 124 OIT, 2017j.
- 125 OIT, 2019c.
- 126 IFC, 2017.
- 127 Fuller y Raman, 2019.
- 128 *Ibid.*
- 129 OIT, 2019c.
- 130 OIT, 2017j.
- 131 *Ibid.*
- 132 OIT, 2019c.
- 133 OIT, 2017l.
- 134 OIT, 2019c.
- 135 OIT, 2017h.
- 136 OIT, 2019c.
- 137 Para lograr los ODS en la economía del cuidado, se necesitarían otros 12800 billones de dólares de los Estados Unidos en comparación con los niveles de inversión registrados en 2015 (OIT, 2019c).
- 138 *Ibid.*
- 139 OIT, 2016b.
- 140 OIT, 2017g.
- 141 Barria *et al.*, 2018.
- 142 Por ejemplo, el salario por hora mínimo, el pago de prestaciones de desempleo en caso de enfermedad, la protección contra el despido y las normas sobre la cancelación de turnos, el derecho a vacaciones y la protección del tiempo de trabajo.
- 143 De Stefano, 2018.
- 144 Gobierno del Japón, 2015.
- 145 OIT, 2016a.
- 146 Behrendt y Nguyen, 2018; OIT, 2018r.
- 147 OIT, 2018r, y OIT, 2016a.
- 148 OIT, 2017j; Ortiz *et al.*, 2018.
- 149 OIT, 2017j.
- 150 Behrendt y Nguyen, 2018; OIT, 2018r.
- 151 UNHLP, 2017.
- 152 ONU-Mujeres, 2017.
- 153 Por ejemplo, Rwanda, donde se registró un incremento del 60 por ciento de los ingresos fiscales entre 1998 y 2005. También se pueden introducir nuevos impuestos a las transacciones financieras y podría utilizarse la mayoría de los ingresos resultantes para financiar políticas y servicios sociales, tales como el acceso a la atención de la salud y a la protección social, como hizo el Brasil desde 1997 hasta 2008 (OIT, 2019c).

- 154 Elson, 1995; Kabeer y Natali, 2013.  
155 Elson y Cagatay, 2000; Standing, 1989.  
156 Bussolo y De Hoyos, 2009.  
157 Sinha y Mehrotra, 2016.  
158 Bardhan, Bowles, y Wallerstein, 2006.  
159 Braunstein y Heintz, 2005.  
160 Seguino y Heintz, 2012.  
161 Esquivel, 2017.  
162 ONU-Mujeres, 2017.  
163 Chopra, 2018, y Stotsky, 2016.  
164 Banco Asiático de Desarrollo y ONU-Mujeres, 2014.  
165 Stotsky, 2016.  
166 OIT, 2019a.  
167 *Ibid.*  
168 OIT, 2018j.  
169 Waller, Pitt y Bovill, 2010.  
170 Huber y Huemer, 2015.  
171 Boeren, 2011.  
172 OIT, 2019a.  
173 Los países comprenden la India, el Japón, la República de Corea, la Federación de Rusia y Reino Unido (OIT, 2018n).  
174 Los países comprenden la Argentina, Australia, Canadá, Países Bajos, Federación de Rusia y Estados Unidos (OIT, 2018n).  
175 *Ibid.*  
176 Debido a las mayores restricciones al acceso de las mujeres a la TIC y a su falta de recursos, el porcentaje de mujeres que utilizan Internet es un 12 por ciento inferior al porcentaje de hombres que utilizan Internet en todo el mundo (CSI, 2017).  
177 CSI, 2016.  
178 Por ejemplo, en una serie de países africanos, se excluye a las niñas de la educación para que se queden embarazadas (Human Rights Watch, 2018).  
179 Boye y Grönlund, 2018.  
180 Jackson, Malcolm y Thomas, 2011.  
181 OIT, 2018n.  
182 *Ibid.*  
183 OIT, 2018d.  
184 Ameratunga Kring, 2017.  
185 OIT, 2018n.  
186 OIT, 2012a.  
187 OIT, 2018n.  
188 *Ibid.*  
189 OIT, 2018m.  
190 Oviedo, 2009.  
191 OIT, 2014a.  
192 Esim y Katajamäki, 2018.  
193 Véase <https://www.wecandoit.coop/about>.  
194 *Blockchain* es una tecnología que se apoya en bases de datos inscritas en un libro mayor descentralizado que facilita las transacciones entre homólogos sin recurrir a un tercero que controla las bases de datos. Esta tecnología es resistente a la alteración de los datos, ya que toda la información relativa a las transacciones se almacena en bases de datos y millones de usuarios están de acuerdo con el libro mayor compartido de una manera descentralizada (Hammond y Young, 2018).  
195 *Ibid.*  
196 Isele, 2018.  
197 OIT, 2019a.  
198 Briskin y Muller, 2011.  
199 Muller, de próxima publicación.  
200 OIT, 2017a.  
201 *Ibid.*; Ameratunga Kring *et al.*, 2002; Ameratunga Kring y Kawar, 2012.  
202 Ameratunga Kring *et al.*, 2002.  
203 King-Dejardin, 2019.  
204 En 2015, la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y de Asalariados del Líbano ayudó a los trabajadores domésticos migrantes a fundar el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, que se convirtió en el primer sindicato del Líbano y de la región que representaba sus intereses. En Asia, la Federación de Sindicatos de Trabajadoras y Trabajadores Asiáticos une a seis sindicatos de trabajadores domésticos basados en la nacionalidad en la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China). En 2014, se concluyó un acuerdo binacional entre las organizaciones de trabajadores domésticos y las confederaciones sindicales en el Paraguay y la Argentina, a fin de promover el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes en la Argentina. Ese mismo año, representantes del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica, de la Unión de Trabajadores Domésticos y Afines de Zimbabwe, del Sindicato Sudafricano de Servicios Domésticos y Afines, de la Federación de Sindicatos de Sudáfrica, del Congreso de Sindicatos de Lesotho y del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe firmaron una declaración tri-nacional de los trabajadores y un plan de acción conjunto a fin de promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos migrantes a lo largo del corredor de Sudáfrica, Zimbabwe y Lesotho (King-Dejardin, 2019).  
205 Ameratunga Kring *et al.*, 2002; OIT, 2017a.  
206 Gausi, 2018.  
207 Kirsch y Blaschke, 2014.  
208 Eurofound, 2014.  
209 Anigstein, 2017.  
210 Cobble, 2012.  
211 *Ibid.*  
212 *Ibid.*  
213 Dias y Samson, 2016.  
214 Castro, 2018.  
215 Véase <http://www.fao.org/world-banana-forum/projects/good-practices/women-committee/es/>.  
216 OIT, 2017a.  
217 OIE y OIT, 2018.  
218 OIT, 2017a.  
219 OIE y OIT, 2018.  
220 LLWB, 2016.