



Organización
Internacional
del Trabajo

EMBARGO
No publicar ni distribuir antes del
miércoles 7 de marzo de 2018 a las 21:00 GMT (22:00 CET)

PERSPECTIVAS SOCIALES EMPLEO Y DEL EN EL MUNDO



MUJERES

TENDENCIAS DEL
EMPLEO FEMENINO
2018

AVANCE GLOBAL

PERSPECTIVAS
SOCIALES
Y DEL EMPLEO
EN EL MUNDO

TENDENCIAS
DEL EMPLEO
FEMENINO **2018**
Avance global

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018

Primera edición 2018

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

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

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018
Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018

ISBN 978-92-2-328517-3 (impreso)

ISBN 978-92-2-328518-0 (pdf web)

ISBN 978-92-2-328519-7 (epub)

Empleo / desempleo / política laboral / género / discriminación por razones de sexo / división del trabajo por sexo

13.01.3

Publicado también en francés: *Emploi et questions sociales dans le monde: Aperçu global des tendances pour les femmes 2018* (ISBN 978-92-2-231344-0 (impreso)), Ginebra, 2018; y en inglés: *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot* (ISBN 978-92-2-131586-5 (impreso)), Ginebra, 2018.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

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

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión
y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos,
lectura y corrección de pruebas, impresión, publicación electrónica y distribución.*

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera
sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-CORR-WEI-REPRO

Índice

Introducción	5
Entre mujeres y hombres, sigue habiendo grandes diferencias de participación en el mercado de trabajo	6
En muchas partes del mundo, las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres	8
El empleo vulnerable afecta más a las mujeres de los países en desarrollo	9
La informalidad es generalizada entre las mujeres en los países emergentes y en desarrollo	10
La pobreza laboral es generalizada entre las mujeres y los hombres	12
Las brechas entre los géneros en el mercado laboral agravan las disparidades de protección social	12
Es preciso redoblar los esfuerzos para reducir la brecha entre los géneros en el mercado de trabajo	13
Bibliografía	14

En el sitio web de la OIT se puede encontrar mayor información sobre el trabajo de la OIT en materia de igualdad de género

El WESO Data Finder, disponible en el enlace ilo.org/wesodata, presenta los datos utilizados para producir este avance. Esta plataforma permite también la creación de gráficos comparativos entre países, regiones e indicadores, y la descarga de estos datos.

Los apéndices A y B, que incluyen las agrupaciones de países por región y nivel de ingresos y la metodología utilizada para producir las estimaciones y proyecciones del mercado laboral, respectivamente, se pueden consultar en línea en el siguiente enlace: bit.ly/WES0tw18s

Introducción

Los últimos veinte años han sido positivos para la situación de la mujer en el mundo del trabajo y la igualdad de género en la sociedad. La cantidad actual de mujeres instruidas y que participan en el mercado laboral no tiene precedentes, y hay más conciencia de la importancia crucial de la igualdad de género en las iniciativas para reducir la pobreza e impulsar del desarrollo económico. Prueba de esa conciencia es la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de las Naciones Unidas, y la determinación de los líderes mundiales de «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» (Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, meta 8.5), y de «lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» (Objetivo de Desarrollo Sostenible 5) para 2030. No obstante, pese al progreso logrado hasta ahora y al empeño en seguir avanzando, las perspectivas de la mujer en el mundo del trabajo distan mucho de ser iguales a las de los hombres.

El presente «avance global» examina las mejoras logradas en el decenio pasado (o la ausencia de mejoras) y evalúa las perspectivas del mercado laboral femenino analizando las desigualdades entre hombres y mujeres según una selección de indicadores estadísticos de la OIT, concretamente la participación en el mercado de trabajo, la desocupación, el empleo informal y la pobreza laboral. Indica que las mujeres no solo tienen menos probabilidades que los hombres de participar en la fuerza de trabajo, sino que, cuando lo hacen, tienen también más probabilidades de estar desempleadas u ocupadas en empleos que están al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social y los convenios colectivos. Estas conclusiones complementan la obra reciente de la OIT sobre los salarios y la situación de las mujeres en el mercado laboral¹, pues proporcionan una evaluación cuantitativa y actualizada del alcance y la profundidad de sus desventajas y la forma en que estas evolucionarían en el futuro a nivel mundial.

Las disparidades entre los géneros observadas en los indicadores del mercado de trabajo seleccionados y expuestos aquí solo reflejan parcialmente la complejidad de los problemas que las mujeres afrontan en el mercado laboral y las mejoras que han conseguido gracias a condiciones propicias en el contexto económico e institucional específico. En el marco de su enfoque más amplio para comprender la problemática en torno a la mujer y el mundo del trabajo, la OIT va detectando muchos factores estructurales y culturales, desde la segregación por sexo en las ocupaciones y los sectores hasta la discriminación y los estereotipos de género. Este enfoque de amplio alcance es esencial para obtener una visión más integral de las desigualdades de género en el mercado laboral, en particular la variación de las desventajas de género por región, clase socioeconómica, origen étnico y edad, entre otros factores. La estimación sucinta que ofrece este avance global ha sido diseñada centrando la atención en los patrones principales de progreso y regresión. Allí donde persisten los problemas y obstáculos que impiden la participación de la mujer en igualdad de condiciones, la sociedad tendrá menos capacidad para trazar una vía hacia el crecimiento económico acompañado de desarrollo social. En consecuencia, la comunidad mundial tiene ante sí uno de los retos sociales y del mercado laboral más acuciantes: subsanar las brechas entre los géneros en el mundo del trabajo.

1. Para una visión más integral de los problemas que afrontan las mujeres en el mercado de trabajo, véase OIT (2016, 2017a y 2017c).

Entre mujeres y hombres, sigue habiendo grandes diferencias de participación en el mercado de trabajo

A nivel mundial, la tasa de participación en el mercado de trabajo de la población de 15 años de edad o mayores continúa su descenso de larga duración; en 2018 es del 61,8 por ciento, un descenso de 1,4 puntos porcentuales en el último decenio. En el caso de las mujeres, la tasa de participación ha retrocedido con más lentitud, de ahí el ligero estrechamiento de la brecha entre los géneros². Estas tendencias reflejan los diferentes patrones observados a lo largo del ciclo de la vida, derivados de las variaciones, tanto de la participación de los jóvenes en la enseñanza, en un extremo de la escala, como de las opciones de jubilación de los trabajadores de edad, en el otro. Ahora bien, la conclusión principal es que, en promedio y a escala mundial, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que los hombres. En 2018, la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral es del 48,5 por ciento, 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres (cuadro 1). Desde 1990, esta brecha se ha reducido en 2 puntos porcentuales, y el grueso de la reducción se produjo en los años anteriores a 2009. Según las previsiones, el índice de mejora, que desde ese año ha venido desacelerándose, se detendrá en el periodo 2018-2021, y posiblemente incluso retroceda e invalide las mejoras relativamente menores logradas en el último decenio en materia de igualdad de género en el acceso al mercado de trabajo.

Cuadro 1

Nivel y tendencias de las tasas de participación en la fuerza de trabajo y de desempleo, por sexo, 2009-2021

País/región	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (porcentajes) y diferencia entre los géneros (puntos porcentuales)					Tasa de desempleo (porcentajes) y relación entre la tasa de desempleo femenina y masculina				
	Hombres		Mujeres		Diferencia (mujeres-hombres)	Hombres		Mujeres		Razón (tasa femenina/tasa masculina)
	2018	2018	2009-2018	2018		2018	2018	2009-2018	2018	
MUNDO	75,0	48,5	▼	26,5	▲	5,2	6,0	▲	1,2	▲
Países en desarrollo	81,1	69,3	▼	11,8	▶	4,6	6,1	▼	1,3	▲
Países emergentes	76,1	45,6	▲	30,5	▲	5,2	6,1	▲	1,2	▲
Países desarrollados	68,0	52,4	▼	15,6	▼	5,3	5,6	▶	1,1	▶
África del Norte	71,9	21,9	▼	50,0	▼	9,1	19,5	▼	2,2	▲
África Subsahariana	74,0	64,7	▼	9,3	▼	6,4	8,2	▼	1,3	▲
América Latina y el Caribe	77,1	51,5	▼	25,6	▼	6,8	9,5	▼	1,4	▲
América del Norte	67,9	55,8	▶	12,1	▼	4,6	4,4	▲	1,0	▼
Estados Árabes	77,2	18,9	▲	58,3	▼	6,8	16,3	▲	2,4	▼
Asia Oriental	74,7	59,1	▲	15,6	▲	4,8	4,2	▲	0,9	▲
Asia Sudoriental y el Pacífico	79,4	56,5	▼	22,8	▼	3,5	3,3	▼	0,9	▶
Asia Meridional	79,0	27,6	▼	51,4	▲	3,7	5,2	▲	1,4	▼
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	63,4	51,6	▼	11,9	▼	7,9	8,2	▲	1,0	▶
Europa Oriental	67,0	51,8	▲	15,2	▼	5,6	4,9	▶	0,9	▶
Asia Central y Occidental	73,5	45,1	▼	28,4	▼	8,0	9,4	▲	1,2	▼

Nota: En el presente informe las cuantías correspondientes a 2018 y años posteriores son proyecciones. La evolución en los periodos 2009-2018 y 2018-2021 se indica con una flecha roja ascendente si se proyecta un aumento de la brecha entre los géneros en la participación en la fuerza de trabajo (relación entre las tasas de desempleo) de más de 0,1 (0,01) puntos porcentuales, con una flecha verde descendente si se proyecta una reducción de más de 0,1 (0,01) puntos porcentuales, y con una flecha azul horizontal si las proyecciones se sitúan entre esos valores. Las cifras de la columna «Diferencia» hacen referencia a la disparidad en puntos porcentuales entre las tasas de participación femenina y masculina en la fuerza de trabajo, aunque tal vez no se correspondan con exactitud debido al redondeo. En el anexo A, disponible en línea, puede consultarse un listado detallado de los grupos regionales y los grupos de países clasificados en función del ingreso.

Fuente: Trends Econometric Models, OIT, noviembre de 2017 (para más detalles, ver el anexo B disponible en línea), y base de datos Estimaciones y Proyecciones de la Fuerza de Trabajo (en inglés, LFEP), disponible en <http://www.ilo.org/ilostat>.

2. Para mayor información sobre las tendencias a largo plazo de las tasas de participación en la fuerza de trabajo y las correspondientes diferencias entre los géneros, véase la nota *ILO Labour Force Estimates and Projections (LFEP) 2017: Key trends*, OIT, disponible en <http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/LFEPbrief.pdf>.

Por detrás de esta tendencia mundial hay diferencias considerables en cuanto al acceso de la mujer al mercado laboral según el nivel de desarrollo de los países. La brecha de las tasas de participación entre mujeres y hombres está reduciéndose en los países en desarrollo y desarrollados, pero continúa ensanchándose en los países emergentes, donde desde 2009 ha trepado 0,5 puntos porcentuales hasta situarse en 30,5 puntos porcentuales en 2018. Según la proyección, esta tendencia continuará hasta 2021, pues las tasas de participación femenina irán reduciéndose con más rapidez que las de participación masculina. El aumento de la diferencia de participación indica que las mujeres de los países emergentes distan mucho de alcanzar el nivel de los hombres en cuanto a oportunidades en el mercado laboral, pero refleja también el creciente número de matriculaciones femeninas en la educación formal en estos países, factor que demora su incorporación al mercado de trabajo. De hecho, desde principios del decenio de 1990, la brecha entre los géneros en las tasas de participación entre los jóvenes de entre 15 y 24 años en los países emergentes ha ido ensanchándose, mientras que la correspondiente a los logros académicos se ha reducido considerablemente. La diferencia de participación en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres es especialmente grande en África del Norte, Asia Meridional y los Estados Árabes, y no se prevén cambios en el futuro cercano, sobre todo a juzgar por el nivel sumamente bajo de las tasas de participación femenina en esas regiones. Lo preocupante de esta tendencia es que, debido a pautas culturales y de género restrictivas, las mujeres de estos países ven más limitadas sus opciones para buscar un empleo remunerado (OIT, 2017a).

En cambio, en muchos países desarrollados, las tasas de participación de las mujeres gradualmente van acercándose a las de los hombres. La brecha entre los géneros en este grupo de países es de 15,6 puntos porcentuales en 2018 (casi la mitad que la cifra observada en los países emergentes), el nivel más bajo desde 1990; y, pese a que la brecha en los países desarrollados sigue siendo amplia, en especial en Europa Meridional, se proyecta que para 2021 se habrá reducido aun más. Buena parte de la mejora lograda en los dos últimos decenios puede atribuirse a que, en estos países, los logros académicos de las mujeres y los hombres son casi iguales, y a que las pautas sociales con respecto a las mujeres y el trabajo remunerado son menos restrictivas (*ibid.*). Las políticas públicas también desempeñan un papel importante. Se sabe que en estos países hay factores que han propiciado sustancialmente el aumento de las tasas de participación femenina, en especial las de las madres; por ejemplo, las políticas de asistencia familiar que procuran mejorar el equilibrio entre la vida privada y la laboral, el derecho a una licencia remunerada y a reincorporarse a un puesto de trabajo equivalente, así como los servicios de cuidado infantil asequibles para los progenitores que trabajan (OIT, 2016; Thévenon, 2013; Vuri, 2016). De todos modos, hay datos que indican persistentes brechas salariales entre los géneros en muchos países desarrollados, las cuales ponen de manifiesto los problemas actuales de disparidad en cuanto a la calidad del empleo, pese a la mayor presencia femenina en el mercado de trabajo. Teniendo en cuenta la significativa aportación de las mujeres a la mejora del nivel de capital humano (por ejemplo, nivel de instrucción y experiencia), que en varios países desarrollados incluso supera al de los hombres, en estudios recientes se apunta a otros factores que explicarían la penalización salarial que padecen las mujeres, por ejemplo las prácticas de contratación y de promoción discriminatorias por parte de los empleadores (Grimshaw y Rubery, 2015).

Las brechas más reducidas entre las tasas de participación se registran en los países en desarrollo (11,8 puntos porcentuales en 2018), y se prevé que permanezcan estables en todo el periodo 2018-2021. En este grupo de países, las mujeres tienen una de las tasas de participación más elevadas (69,3 por ciento), lo cual suele reflejar la necesidad económica de buscar empleo a causa de la pobreza predominante y la falta de acceso al sistema de protección social.

En muchas partes del mundo, las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres

Las mujeres no solo tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que los hombres, sino que las que sí participan tienen menos probabilidades de encontrar empleo. En 2018, la tasa mundial de desocupación femenina, del 6 por ciento, supera a la masculina en alrededor de 0,8 puntos porcentuales. La consiguiente relación entre las tasas de desocupación hombre-mujer es de 1,2 en 2018. Según las proyecciones, en 2021 esta relación permanecerá estable en los países en desarrollo y emergentes, reflejando un deterioro de la posición relativa de las mujeres en términos de desempleo observada en el mundo en el último decenio.

Los países en desarrollo presentan la relación más elevada de las tasas de desocupación hombre-mujer en todos los grupos de ingreso: 1,3 en 2018. En gran medida, esto refleja que las tasas de desocupación masculina en estos países son bajas según las normas internacionales, mientras que las de desocupación femenina son solo ligeramente superiores a la media mundial. Ahora bien, esta tasa de desocupación relativamente baja dista mucho de indicar un mercado laboral saludable, ni para las mujeres ni para los hombres. En realidad, la tasa de desempleo no se considera una prueba robusta del rendimiento del mercado de trabajo de los países en desarrollo (y, en cierta medida, de los desarrollados). Quedan de manifiesto, pues, las complejidades del empleo informal y el limitado acceso a los sistemas de protección social, que presionan a unas y a otros a aceptar cualquier oportunidad de empleo, independientemente de las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, los roles de género arraigados y la discriminación en el mercado laboral siguen dificultando el acceso de la mujer a un empleo decente (OIT, 2016 y 2017a). De hecho, se espera que la tasa de desocupación femenina siga aumentando en este grupo de países (y que la masculina se mantenga estable), y, en consecuencia, que para 2021 la relación entre las tasas de desocupación hombre-mujer haya aumentado.

En los países emergentes, la relación entre las tasas de desocupación hombre-mujer se corresponde con el promedio mundial, siendo de 1,2 en 2018. Sin embargo, se proyecta que esta relación será mayor en 2021, lo cual podría desalentar más la ya baja participación femenina en el mercado de trabajo en estos países. Tal es lo que ocurre en especial en África del Norte y los Estados Árabes, donde, además de las bajas tasas de participación, las mujeres afrontan una tasa de desocupación que duplica con creces a la de los hombres. Las diferencias entre los géneros son aun más pronunciadas entre las poblaciones juveniles, lo cual no augura nada bueno para la perspectivas de integración de las mujeres en el mercado laboral en estas regiones, cuyas tasas de desocupación varían entre el 16,3 y el 19,5 por ciento en 2018. Algunos informes recientes de la OIT indican que, pese a la preferencia explícita de las mujeres por un puesto de trabajo remunerado, los factores socioeconómicos y las pautas sociales predominantes siguen dificultando su participación en el empleo remunerado, en particular en estas regiones (OIT, 2017a; Gallup y OIT, 2017). Las limitaciones suelen guardar relación directa con la carga desproporcionada del trabajo asistencial no remunerado y de las responsabilidades familiares que las mujeres tienen que asumir, que limitan las oportunidades académicas y de empleo a las que pueden acceder, y su capacidad de participar en el mercado de trabajo.

En cambio, las mujeres de los países desarrollados se acercan a la paridad con los hombres por lo que respecta a las tasas de desocupación; la relación entre ambas tasas de desocupación en 2018 es de 1,1, y no se esperan variaciones significativas en el futuro cercano. En algunas regiones, tales como Europa Oriental y América del Norte, las mujeres registran tasas de desocupación incluso inferiores a las de los hombres. Ello refleja los esfuerzos sustanciales para lograr la paridad de género en los logros académicos y las competencias, pero la consecución de la paridad de la tasa de desocupación es también atribuible a los efectos negativos prolongados de la crisis económica de 2008, que han afectado a algunos sectores de predominio masculino –como la construcción– con más fuerza que al resto de la economía.

El empleo vulnerable afecta más a las mujeres de los países en desarrollo

A nivel mundial, más del 42 por ciento de los trabajadores trabajan por cuenta propia³ o son trabajadores familiares auxiliares⁴ (categorías clasificadas como «empleo vulnerable») (OIT, 2018a). Esto equivale a que más de 1400 millones de trabajadores tienen más probabilidades que los de otras categorías laborales de estar en situación de empleo informal y vivir en la pobreza, y de tener acceso limitado o nulo al sistema de protección social. En los países en desarrollo y emergentes, el avance en la reducción del empleo vulnerable está estancándose, pues el número de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares ha aumentado al mismo ritmo que la fuerza de trabajo. A resultados de ello, en estos países la proporción de trabajadores de estas categorías es particularmente elevada: 76,4 por ciento del empleo total en los países en desarrollo y 46,2 por ciento en los países emergentes en 2018.

Por lo que respecta a la composición relativa del trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar auxiliar, hay importantes disparidades entre los géneros. En el caso de los hombres, ambas categorías registraron un ligero descenso en el último decenio, mientras que la proporción de mujeres que contribuyen en la empresa familiar ha perdido 4,6 puntos porcentuales, y la de las que trabajan por cuenta propia ha ganado 1,8 puntos porcentuales. Por tal motivo, la proporción de trabajo masculino por cuenta

Cuadro 2

Porcentajes y tendencias del trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar no remunerado (2009-2021)

País/región	Participación de los trabajadores por cuenta propia en el empleo total (porcentajes) y diferencia entre los géneros (puntos porcentuales)					Participación de los trabajadores familiares auxiliares (porcentajes) y diferencia entre los géneros (puntos porcentuales)				
	Hombres		Mujeres		Diferencia (mujeres-hombres)	Hombres		Mujeres		Diferencia (mujeres-hombres)
	2018	2018	2009-2018	2018	2018-2021	2018	2018	2009-2018	2018	2018-2021
MUNDO	36,2	26,1	▼	-10,1	▼	6,4	16,6	▼	10,2	▶
Países en desarrollo	51,7	39,4	▲	-12,3	▲	20,2	42,3	▲	22,1	▶
Países emergentes	39,9	29,5	▼	-10,5	▼	6,2	17,0	▼	10,8	▶
Países desarrollados	10,6	6,9	▼	-3,6	▲	0,5	1,6	▼	1,1	▶
África del Norte	22,1	15,4	▲	-6,7	▲	5,7	24,5	▼	18,8	▼
África Subsahariana	50,1	47,1	▲	-3,0	▲	16,2	31,7	▲	15,5	▲
América Latina y el Caribe	29,3	25,6	▲	-3,7	▼	2,9	6,5	▼	3,7	▶
América del Norte	7,6	5,5	▼	-2,1	▲	0,1	0,1	▶	0,0	▶
Estados Árabes	14,5	6,9	▲	-7,6	▲	3,3	10,6	▼	7,3	▲
Asia Oriental	26,4	19,2	▼	-7,2	▲	3,7	13,1	▼	9,4	▼
Asia Sudoriental y el Pacífico	34,0	29,8	▼	-4,2	▼	7,8	22,2	▼	14,4	▼
Asia Meridional	60,8	46,5	▼	-14,2	▲	9,1	31,9	▼	22,8	▶
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	12,4	7,7	▼	-4,7	▼	0,7	1,3	▼	0,6	▶
Europa Oriental	11,1	7,6	▲	-3,4	▲	0,9	1,6	▼	0,7	▶
Asia Central y Occidental	23,3	16,6	▲	-6,6	▼	5,0	15,4	▼	10,4	▼

Nota: En el presente informe las cuantías correspondientes a 2018 y años posteriores son proyecciones. La evolución en los periodos 2009-2018 y 2018-2021 se indica con una flecha roja ascendente si se proyecta un aumento de la brecha entre los géneros en el porcentaje de trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares auxiliares de más de 0,1 puntos porcentuales, con una flecha verde descendente si se proyecta una reducción de más de 0,1 puntos porcentuales, y con una flecha azul horizontal cuando las proyecciones se sitúan entre esos valores. Las cifras de la columna «Diferencia» hacen referencia a la disparidad en puntos porcentuales entre las tasas de participación femenina y masculina en la fuerza de trabajo, aunque tal vez no se correspondan con exactitud debido al redondeo. En el anexo A, disponible en línea, puede consultarse un listado detallado de los grupos regionales y los grupos de países clasificados en función del ingreso.

Fuente: Trends Econometric Models, OIT, noviembre de 2017 (para más información, véase el anexo B disponible en línea).

3. Aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» y no han contratado a ningún «empleado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el periodo de referencia.

4. Aquellos trabajadores que tienen un «empleo independiente» en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación no es comparable con aquel del jefe del establecimiento.

propia, del 36,2 por ciento en 2018, supera en 10 puntos porcentuales a la de trabajo femenino a nivel mundial. En cambio, en comparación con los hombres, las mujeres tienen dos veces más probabilidades de ser trabajadoras familiares auxiliares (cuadro 2). También hay diferencias apreciables entre los países clasificados en función del nivel de ingreso. En los países en desarrollo, la participación del trabajo familiar auxiliar en el empleo femenino es del 42,3 por ciento en 2018, pero del 20,2 por ciento en el empleo masculino. Además, no se anticipan mejoras en el periodo transcurrido hasta 2021. En cambio, en los países emergentes se ha observado una reducción sustancial del porcentaje de trabajadoras familiares auxiliares, que pasó del 22,8 en 2009 al 17 por ciento en 2018. Mientras tanto, el porcentaje de trabajadoras por cuenta propia ha aumentado en 2,4 puntos porcentuales, lo cual indica que la mejora en la reducción de la brecha podría deberse al desplazamiento de algunas de estas mujeres del trabajo como contribución a la empresa familiar al trabajo por cuenta propia. En los países desarrollados, el número de trabajadoras por cuenta propia y trabajadoras familiares auxiliares es limitado, y en 2018 representa apenas el 6,9 y el 1,6 por ciento del total de empleo femenino, respectivamente.

En todos los países, la situación de los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares en el mercado laboral entraña el riesgo de más limitaciones para acceder al conjunto de derechos laborales y sociales adquiridos mediante un contrato formal y por tiempo indeterminado. El riesgo es especialmente importante en los países emergentes y en desarrollo, donde estas categorías laborales constituyen un fuerte indicio de informalidad, malas condiciones de trabajo y falta de protección social (OIT, 2018a). Más concretamente, el trabajo por cuenta propia no parece ser un paso importante hacia mejores oportunidades en el mercado de trabajo. En realidad, la probabilidad de que las trabajadoras por cuenta propia amplíen sus actividades y se conviertan en empleadoras es escasa. A nivel mundial, las mujeres empleadoras –es decir, las trabajadoras por cuenta propia con empleados– representan solo el 1,7 por ciento del empleo femenino total en 2018 (un aumento marginal desde el 1,5 por ciento desde 1990), frente al 4 por ciento entre los hombres. Incluso en los países desarrollados, donde esta proporción es mayor (2,2 por ciento en 2018), las mujeres continúan tropezando con obstáculos en el mercado laboral cuando tratan de acceder a cargos empresariales y directivos. Por ejemplo, si bien hoy las mujeres tienen mayor presencia en cargos de dirección intermedia y superior que hace dos decenios, muy pocas llegan a ocupar un puesto ejecutivo, en especial en las grandes empresas (OIT, 2015). Según las estimaciones más recientes, las mujeres representan menos de una tercera parte de los cargos de dirección intermedia y superior en la mayoría de los países desarrollados, y menos del 5 por ciento de los cargos de dirección general de las empresas que cotizan en bolsa (*ibid.*).

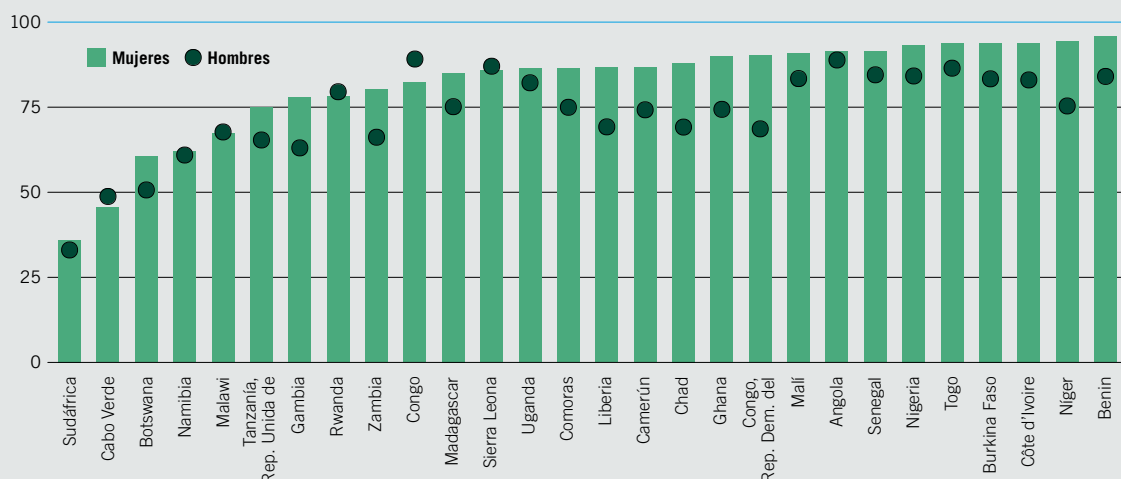
La informalidad es generalizada entre las mujeres en los países emergentes y en desarrollo

La probabilidad de que los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores que contribuyen a la empresa familiar pertenezcan a la economía informal es muy fuerte, en especial en las economías emergentes y en desarrollo⁵. Esta conexión surge a partir de que los trabajadores por cuenta propia suelen no estar inscritos como entidades jurídicas, mientras que los trabajadores familiares auxiliares carecen de un contrato de empleo por escrito; por lo tanto, lo habitual es que queden al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social y los convenios colectivos pertinentes. Sin embargo, estas categorías laborales no son las únicas expuestas a riesgos sistemáticos en el mercado de trabajo. La categoría amplia de empleo informal comprende otros grupos, como los trabajadores del sector informal y los trabajadores con un empleo informal en una empresa del sector formal.

5. El coeficiente de determinación (r^2) derivado de un modelo de regresión lineal simple cuya variable dependiente son los porcentajes de empleo informal en el empleo total, y cuya variable explicativa son los porcentajes de empleo vulnerable de 112 países, se aproxima a 0,80. El coeficiente r^2 puede variar entre 0 y 1,00, y este último valor indica la correlación perfecta. Un $r^2 = 0,8$ indica que el 80 por ciento de la variación media de los porcentajes de empleo informal entre países puede explicarse por las diferencias del empleo vulnerable entre países.

Gráfico 1

Proporción de empleo informal en los sectores no agrícolas, países subsaharianos sobre los que se dispone de información suficiente, año más reciente (porcentajes)



Nota: En el empleo informal se incluye a todos los trabajadores de empresas no constituidas que producen, al menos en parte, para el mercado, y que no están registradas (es decir, trabajadores del sector informal), y a las personas empleadas fuera del sector informal y no sujetas a la legislación laboral nacional (es decir, asalariados no afiliados a un régimen de seguridad social vinculado al empleo, o sin derecho a determinadas prestaciones laborales, tales como la licencia anual remunerada o la licencia de enfermedad remunerada). Puede consultarse la definición de empleo informal (véase «ocupación informal») en http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IFL_SP.pdf.

Fuente: OIT, 2018b.

La presencia femenina en el empleo informal de los países en desarrollo es excesiva, debido en parte a la mayor proporción de trabajadoras familiares auxiliares, categoría que representa alrededor de una tercera parte del empleo informal total en estos países. Según la OIT, en el año más reciente sobre el que se dispone de datos, el porcentaje de mujeres en el empleo informal de los países en desarrollo superaba en 4,6 puntos porcentuales al de los hombres al incluir a las trabajadoras agrícolas, y en 7,8 puntos porcentuales al excluirlas (OIT, 2018b). Esta brecha entre los géneros es muy superior en algunos países del África Subsahariana, donde la brecha es de más de 20 puntos porcentuales (*ibid.*). En casi una tercera parte de los países subsaharianos sobre los que se dispone de datos, la proporción de mujeres en empleos no agrícolas cuyo empleo es informal supera el 90 por ciento, mientras que la de hombres ronda el 82 por ciento (gráfico 1).

En cambio, en los países emergentes, la incidencia del empleo informal es mayor entre los hombres (70 por ciento) que entre las mujeres (65 por ciento), y la brecha es ligeramente superior si solo se toman en consideración los sectores no agrícolas. Esto refleja sobre todo las tendencias observadas en los países emergentes de Asia y el Pacífico, donde la participación femenina en el empleo informal no agrícola habitualmente es inferior a la de los hombres, salvo en casos excepcionales, como Bangladesh, Camboya y Viet Nam. Con todo, la tasa de informalidad entre las mujeres empleadas en sectores no agrícolas en los países emergentes de Asia y el Pacífico se mantiene elevada, siendo, en promedio, del 58 por ciento con respecto a la del 65 por ciento entre los hombres (*ibid.*).

La pobreza laboral es generalizada entre las mujeres y los hombres

En muchos países del mundo, tener un empleo remunerado no basta para estar a salvo de la pobreza. En los países emergentes y en desarrollo, al menos uno de cada cuatro hombres y mujeres que trabajan vive por debajo del umbral de pobreza moderada (en hogares con un ingreso per cápita inferior a 3,10 dólares de los Estados Unidos al día en términos de paridad del poder adquisitivo). Los patrones de género son complejos, pues mientras que la participación femenina en la fuerza de trabajo con salario más bajo es mayor, en algunos países las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de estar complementando otros ingresos familiares y, por lo tanto, de estar compartiendo el esfuerzo familiar para no caer en la pobreza. Tal es el caso de los Estados Árabes, donde el 13 por ciento de las trabajadoras percibe un ingreso inferior al umbral de pobreza, en comparación con el 22 por ciento de los hombres que trabajan. No obstante, en el África Subsahariana ocurre lo contrario: el 63 por ciento de las trabajadoras vive en situación de pobreza con respecto al 59 por ciento de los trabajadores. Las diferencias mayores entre los géneros en cuanto a pobreza laboral en el África Subsahariana, y de modo más general en los países en desarrollo, indican que, en muchos de estos países, las mujeres tienen casi las mismas probabilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo. Con todo, tienen muchas más probabilidades de estar empleadas en actividades de subsistencia y en la producción doméstica. De hecho, es también en el África Subsahariana donde se observa la mayor diferencia entre los géneros en el empleo por cuenta propia y el trabajo familiar auxiliar; este factor sería, pues, un determinante importante de que en esta región las mujeres tengan más probabilidades que los hombres de vivir en la pobreza. Sin embargo, al analizar esta vinculación también se han de considerar otros factores, tales como el número de asalariados en el hogar y el acceso a formas complementarias de ingresos procedentes de la asistencia social, entre otros. En cambio, en los países emergentes, la probabilidad de estar en situación de pobreza laboral es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Sin embargo, lejos de representar un avance en la reducción de la pobreza laboral femenina, este resultado indica la baja tasa de participación de la mujer en el mercado laboral en estos países.

También sigue habiendo disparidades entre los géneros con respecto al salario medio. En una muestra de países desarrollados, emergentes y en desarrollo, por ejemplo, se observa que las mujeres ganan, en promedio, el 20 por ciento menos que los hombres (OIT, 2017c)⁶. Un porcentaje significativo de esta brecha obedece a la presencia excesiva de mujeres en sectores y ocupaciones con mayor incidencia de salarios bajos. Además, la persistente desigualdad salarial entre mujeres y hombres también se debe, en parte, a las deficiencias o la ausencia de políticas e instituciones del mercado de trabajo eficaces, tales como la negociación colectiva y el salario mínimo (*ibid.*).

Las brechas entre los géneros en el mercado laboral agravan las disparidades de protección social

La falta de acceso suficiente a la protección social no es un problema privativo de las mujeres. Las políticas de austeridad aplicadas en muchos de los países más acomodados y el persistente subdesarrollo de los estados del bienestar en las regiones más pobres determinan que todos los trabajadores se vean afectados por disparidades en materia de protección social. Sin embargo, la combinación de las brechas entre los géneros en los resultados del mercado laboral y la mayor propensión de las mujeres a trabajar en formas atípicas de empleo (con horas irregulares y una trayectoria laboral con interrupciones) provocan disparidades de protección social entre mujeres y hombres. Esta situación está muy bien documentada por lo que respecta al acceso a las pensiones de vejez (OIT, 2016 y 2017b). El menor nivel de participación femenina en la fuerza de trabajo con respecto a la masculina, las considerables diferencias de remuneración entre los géneros, la mayor probabilidad de una carrera más breve o con interrupciones, y la presencia excesiva de mujeres en el trabajo informal y vulnerable inciden negativamente en su capacidad de consolidar derechos jubilatorios en el régimen contributivo de pensiones. De hecho, estos factores contribuyen a reducir las tasas de cobertura previsional de las mujeres y el nivel de su pensión, y en última instancia aumentan más el nivel de pobreza de las mujeres en la vejez con respecto a los hombres.

6. Las cifras hacen referencia a la disparidad entre los salarios por hora, determinada utilizando datos sobre el salario promedio/la media salarial y el promedio/la media de horas trabajadas en 45 países de diferentes grados de desarrollo. Alrededor del 94,6 por ciento de los datos corresponden a 2013 o a un año más reciente.

En consecuencia, es de fundamental importancia aplicar medidas centradas en compensar las desigualdades de género y en subsanar las diferencias entre las pensiones de mujeres y hombres, por ejemplo el reconocimiento por parte de algunos sistemas públicos de pensiones de los periodos no trabajados para cuidar de alguien. Además, las pensiones no contributivas (financiadas con cargo a impuestos) cumplen un papel fundamental para que la mujer tenga acceso al menos a una pensión básica; no obstante, como los niveles de las prestaciones suelen ser bajos e insuficientes para compensar la falta de prestaciones contributivas, por lo general no bastan para asegurar los ingresos en la vejez (OIT, 2017b). Por lo tanto, para asegurar la protección social adecuada de las mujeres es determinante subsanar las disparidades entre los géneros en el mercado de trabajo y en el empleo.

Es preciso redoblar los esfuerzos para reducir la brecha entre los géneros en el mercado de trabajo

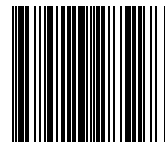
En el último decenio, los gobiernos, junto con los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones colectivas representantes, han adoptado una serie de medidas para solucionar los problemas que afrontan las mujeres en el mundo del trabajo. Cabe destacar especialmente el avance en el ámbito de la asistencia a la familia, la formalización de esferas fundamentales del trabajo informal con predominio femenino (como el trabajo doméstico) y las iniciativas para resolver la segregación vertical por razones de sexo, en especial en esferas en las que las reformas pueden reducir la discriminación basada en el sexo. Ahora bien, tal como queda de manifiesto en este avance global, aunque significativas, las iniciativas actuales de los principales actores del mercado de trabajo para reducir la desigualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres no son suficientes. La diferencia de acceso de unas y otros entorpece mucho las iniciativas mundiales destinadas a lograr un mercado laboral más justo e inclusivo, y no se esperan cambios en los próximos años, a menos que se emprendan otras iniciativas para eliminar las ya citadas brechas persistentes. Tal como se indicó en informes anteriores (véase, por ejemplo, OIT, 2017a), las exigencias abrumadoramente desiguales que pesan sobre las mujeres respecto de las responsabilidades domésticas y de atención continúan manifestándose como desigualdades en el mercado laboral en el tipo de puestos de trabajo disponibles para las mujeres y en los que pueden gozar de empleo duradero. De hecho, los problemas mundiales de informalidad y pobreza laboral están también arraigados (a menudo, institucional y culturalmente) en patrones de segregación sectorial y ocupacional por razón de sexo que limitan sistemáticamente las posibilidades de que la mujer pueda acceder a empleos mejores. Esto sugiere que la solución a los problemas del mercado laboral que afrontan las mujeres requerirá no solo el esfuerzo de los gobiernos, los empleadores y los sindicatos para eliminar las diferencias en el mercado de trabajo, sino también iniciativas que eliminen las exigencias desiguales que pesan sobre las mujeres.

Así pues, para reducir las brechas entre los géneros en el mercado laboral se habrán de adoptar medidas integrales formuladas específicamente para las mujeres (en reconocimiento de sus muy diversas circunstancias), que en última instancia contribuirán al bienestar de la sociedad (OIT, 2016 y 2017a). En los países en desarrollo y emergentes, sigue sin resolver la cuestión de impulsar la transición del empleo informal al empleo formal, en particular entre las mujeres rurales del sector agrícola. Promover la diversificación de la economía, tanto en las actividades agrícolas como no agrícolas, contribuirá a lograr un mayor nivel de formalización y al mismo tiempo reducirá la incidencia de la pobreza laboral gracias a la diversificación de los ingresos. Para respaldar la transición de las mujeres a empleos dignos es vital seguir impulsando la matriculación femenina en la educación formal, la formación profesional y los programas de iniciativa empresarial. Al mismo tiempo, hay mucho margen para mejorar el alcance y la efectividad de las políticas públicas de asistencia a la familia mediante la ampliación de la cobertura de servicios relacionados con la infancia y el fomento de un reparto más parejo de las responsabilidades familiares entre los miembros de la familia (y posiblemente de las comunidades locales). De modo más general, es imperativo que todos los países y todos los grupos mandantes interesados (en especial gobiernos, empleadores y sindicatos) trabajen por la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicando medidas que fomenten el empleo femenino de calidad para la mujer, reduzcan los estereotipos de género y la discriminación, tanto en la enseñanza como en el lugar de trabajo, y que reconozcan, reduzcan y redistribuyan la carga desproporcionada de responsabilidades familiares y asistenciales que asumen las mujeres en la actualidad.

Bibliografía

- Gallup y OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2017. *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres* (Ginebra y Washington, D.C.).
- Grimshaw, D., y Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57 (Ginebra, OIT).
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2015. *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso*, Informe global (Ginebra).
- . 2016. *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016* (Ginebra).
- . 2017a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017* (informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español) (Ginebra).
- . 2017b. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (edición prepublicación) (Ginebra).
- . 2017c. *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo* (Ginebra).
- . 2018a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018* (informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español) (Ginebra).
- . 2018b. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, tercera edición (Ginebra).
- Thévenon, O. 2013. *Drivers of female labour force participation in the OECD*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 145 (París, Publicaciones de la OCDE).
- Vuri, D. 2016. «Do childcare policies increase maternal employment?», *IZA World of Labor*, núm. 241 (marzo).

ISBN 978-92-2-328517-3



9 789223 285173