

# UN PASO DECISIVO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En pos de un mejor  
futuro del trabajo  
para todos



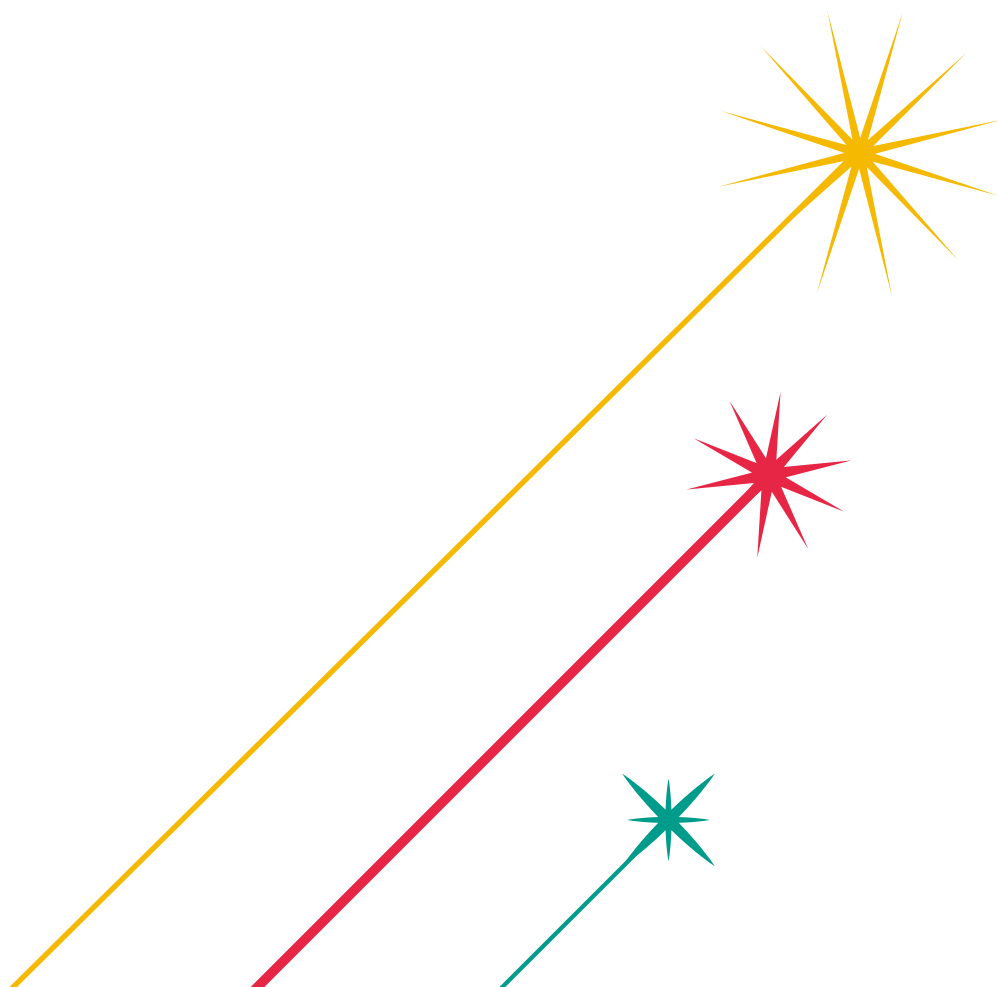
Organización  
Internacional  
del Trabajo

100  
1919-2019



# UN PASO DECISIVO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En pos de un mejor futuro  
del trabajo para todos



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

---

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

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

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

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

04.02.3

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

*Datos de catalogación en publicación de la OIT.*

---

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

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

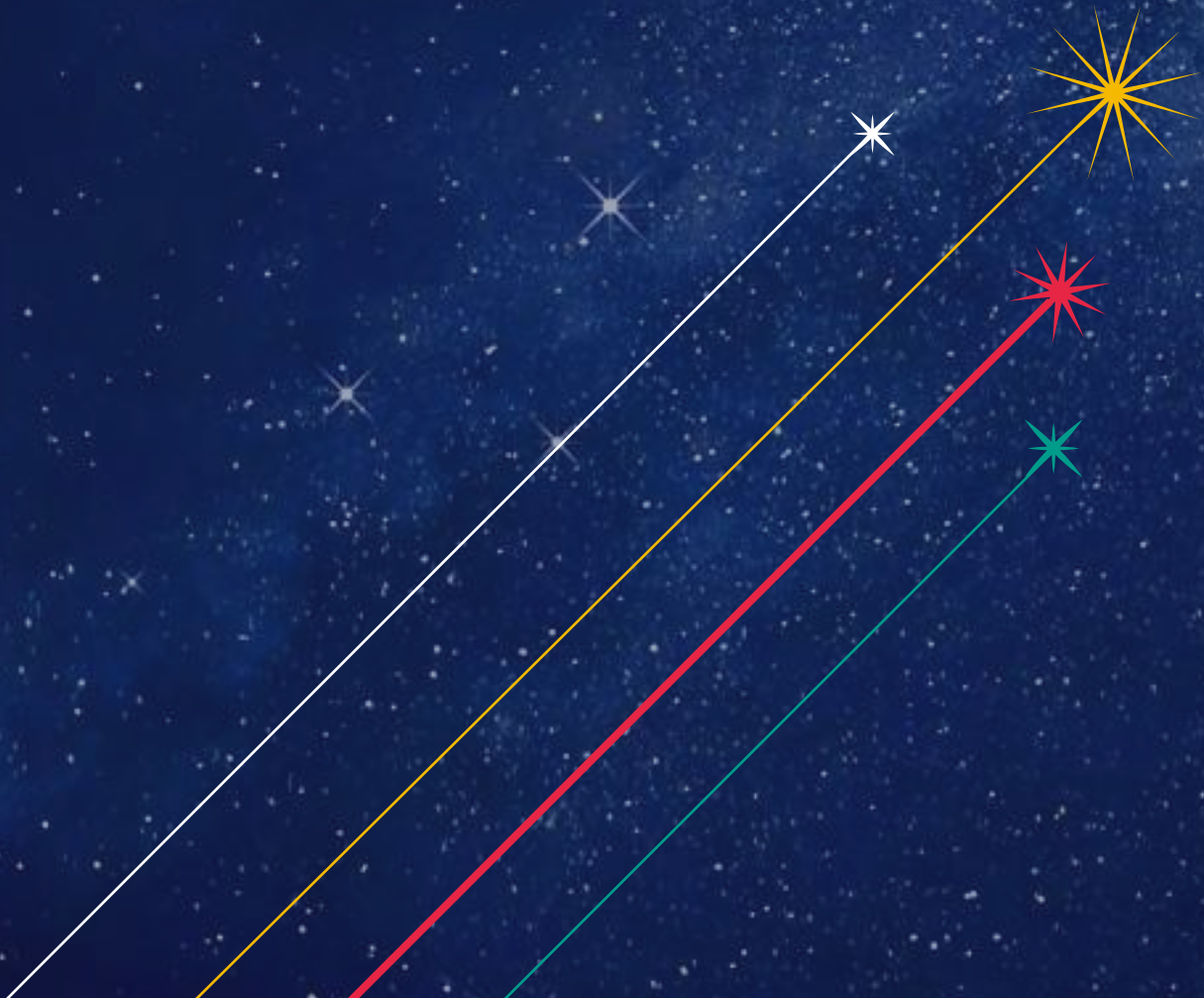
Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

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



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

**ELEANOR ROOSEVELT**





# PREFACIO



En 2013, emprendimos la Iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo, con el apoyo y la orientación del Director General de la OIT. Este «informe de culminación» reúne los datos recopilados y los estudios llevados a cabo, así como el aprendizaje y los conocimientos obtenidos en el contexto de la Iniciativa. Todas las conclusiones de la Iniciativa indican que, si bien existen muchas maneras de abordar la igualdad de género en el mundo del trabajo, todas ellas deben unirse en último término para reforzarse mutuamente. Llegar a este punto importante del camino es tan gratificante como humillante. Es gratificante porque hoy sabemos mucho más sobre las brechas de género en el mundo del trabajo y lo que las fomenta. Queríamos comprender mejor por qué los progresos de las mujeres en el mundo del trabajo eran tan lentos y qué podía hacerse para acelerarlos, y hemos aprendido mucho a este respecto. Al escuchar sus voces, sabemos más sobre lo que las mujeres quieren en el mundo del trabajo, y por qué no lo están consiguiendo. Dados nuestros conocimientos actuales, la excusa tan esgrimida de que las mujeres no quieren trabajar o no encuentran un trabajo adecuado ya no es creíble, y ya no es aceptable en ningún lugar.

Las mujeres quieren trabajos remunerados. Sin embargo, la parte no remunerada de su trabajo es lo que las retiene, esencialmente. Al examinar las diversas brechas de género y los diferentes obstáculos, se vuelve sistemáticamente a la cuestión del cuidado. Las normas sociales refuerzan el papel de las mujeres como cuidadoras, y el de los hombres como proveedores. Las necesidades de cuidado deben satisfacerse de una manera intencional y efectiva –tanto para las mujeres como para los hombres– a través de leyes, políticas y servicios. Las consecuencias de la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado son de gran alcance: las mujeres son más vulnerables a la violencia y el acoso en el trabajo, a una remuneración baja y desigual, y a la falta de voz y de representación. El desequilibrio actual también significa que los hombres trabajan largas jornadas a cambio de una remuneración y se pierden una gran parte de la vida familiar. Una agenda transformadora y mensurable para la igualdad de género y el futuro del trabajo debe tener en cuenta estos factores. Independientemente de que las mujeres trabajen en el campo, en los consejos de administración o a través de plataformas digitales, o de que sean trabajadoras por cuenta propia u ostenten cargos directivos, el dilema del trabajo de cuidados y del trabajo remunerado debe encararse. De lo contrario, el futuro del trabajo para las mujeres se limitará a reproducir el pasado.

Esta fase de la Iniciativa también es humillante, ya que está claro que las mentalidades aún tienen que cambiar y que queda un largo camino que recorrer a este respecto. El objetivo dista mucho de haberse logrado. Sin embargo, lo que es evidente es que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, o las organizaciones internacionales, ya no pueden afirmar que están fomentando la igualdad de género en ausencia de una agenda audaz y previsor, y de una voluntad política inquebrantable. La transformación no tendrá lugar naturalmente o a través de medidas provisionales e inconexas. Deben tomarse decisiones ahora, y tal vez no sean siempre las más populares, a fin de asegurar un mejor futuro del trabajo para todos.

**Manuela Tomei**

*Directora*

*Departamento de Condiciones  
de Trabajo e Igualdad*

**Shauna Olney**

*Jefa*

*Servicio de Género, Igualdad y Diversidad  
y de ILOAIDS*



<b>PREFACIO</b>	<b>5</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>10</b>
<b>LISTA DE ACRÓNIMOS</b>	<b>11</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>12</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>22</b>



## CAPÍTULO 1

# TOMAR CONCIENCIA ACERCA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

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





## CAPÍTULO 2

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

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



## CAPÍTULO 3

# HACIA UNA AGENDA TRANSFORMADORA Y MENSURABLE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

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



<b>ANEXOS</b>	<b>114</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>130</b>

# LISTA DE GRÁFICOS

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



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

## LISTA DE CUADROS

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

## LISTA DE RECUADROS

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

# AGRADECIMIENTOS

---

Este informe es el resultado de una extensa colaboración en toda la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y representa una importante contribución tanto a la Iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo como a la Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Fue preparado por el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y de ILOAIDS (GED/ILOAIDS) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la OIT. Los principales autores son Valentina Beghini, Umberto Cattaneo y Emanuela Pozzan, y Mari Dahl Schlanbusch proporcionó un apoyo inestimable a la investigación y la redacción. El trabajo fue orientado, respaldado y supervisado por Shauna Olney y Manuela Tomei.

El informe se benefició de contribuciones sustantivas de Laura Addati, Petter Anthun, Christina Behrendt, Florence Bonnet, Adrienne Cruz, Rishabh Dhir, Valeria Esquivel, Mai Hattori, Kusum Kali Pal, Steven Kapsos, Stefan Kühn, Eva Majurin, Uma Rani Amara y Rosalía Vázquez-Álvarez.

Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento asimismo por los comentarios, contribuciones e ideas de los revisores homólogos anónimos y colegas de diversos departamentos de la sede de la OIT: María Helena André, Janine Berg, Anna Biondi, Jae Hee Chang, Alessandro Chiarabini, Sukti Dasgupta, Andrea Davila, Verónica Escudero, Simel Esim, Olga Gómez, María Teresa Gómez Gutiérrez, Damian Grimshaw, Christine Hofmann, Claire La Hovary, Katerine Landuyt, Sangheon Lee, Oliver Liang, Claire Marchand-Campmas, Alicia Mathews, Charleine Mbuyi-Lusamba, Anton Moller, Aurelio Parisotto, Rafael Peels, María Prieto, Irini Proios Torras, Ilka Schoellmann, Guy Tchami, Esteban Tromel, María-Luz Vega y Brigitte Zug Castillo.

También recibimos impresiones, aportaciones y apoyo considerables de especialistas de las oficinas exteriores de la OIT, concretamente María Arteta, Mwila Chigaga, Phu Huynh, Frida Khan, Benedetta Magri, Aya Matsuura, Fatime Ndiaye, Hugo Ñopo, Mariko Ouchi y Joni Simpson.

Asimismo, quisiéramos dar gracias en particular a LinkedIn por suministrar datos, especialmente a Kristin Lena Keveloh y Rachel Bowley, así como a Chidi King (CSI) por proporcionar información y orientación. El informe también ha contado con las contribuciones de Christine Nathan, Andrea Fromm y Sidy Dia, que compartieron amablemente sus historias y su trabajo en el terreno.

# LISTA DE ACRÓNIMOS



- CEACR** – Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
- CES** – Confederación Europea de Sindicatos
- CIET** – Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
- CISET** – Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo
- CIUO** – Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
- CSI** – Confederación Sindical Internacional
- EPIC** – Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración
- LGBTI** – lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero e intersexuales
- OCDE** – Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
- ODS** – Objetivos de Desarrollo Sostenible
- OIT** – Organización Internacional del Trabajo
- PIAAC** – Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos
- PIB** – producto interior bruto
- PSA** – Asociación de servicios públicos – Te Pūkenga Here Tikanga Mahi
- UE** – Unión Europea
- UIP** – Unión Interparlamentaria
- VIH** – virus de inmunodeficiencia humana
- WIEGO** – Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando



# RESUMEN EJECUTIVO



**En 1919, la OIT adoptó los primeros convenios sobre las mujeres y el trabajo. Un siglo después, las mujeres son una fuerza en el mercado de trabajo, superando barreras que en otra época se habrían considerado imposibles. Si bien se han realizado grandes progresos en el último siglo para las mujeres en el trabajo, no hay margen para la complacencia.**

Los avances para cerrar las brechas de género se han estancado, y en algunos casos se observa un retroceso. Las brechas de género con respecto a indicadores esenciales del mercado de trabajo no se han reducido de una forma significativa en más de veinte años. Esta situación debería suscitar preocupación. A menos que se cambie la trayectoria actual, a menos que se tomen decisiones de política que consideren la igualdad de género como una cuestión central, la situación probablemente siga deteriorándose a medida que el trabajo continúa fragmentándose y ante la perspectiva de un futuro incierto.

## ELIMINAR LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO

### Las mujeres quieren trabajar, pero siguen sin conseguir los trabajos

Ya no puede afirmarse de manera creíble, en ninguna región, ni con respecto a ningún grupo de ingresos, que las diferencias en cuanto al empleo entre las mujeres y los hombres obedecen al hecho de que las mujeres no quieren trabajar fuera de su hogar. Sobre la base de una muestra mundial representativa, aproximadamente el 70 por ciento de las mujeres entrevistadas señalaron que preferirían tener un trabajo remunerado, y el 66,5 por ciento de los hombres estaban de acuerdo. Sin embargo, en 2018 sólo el 45,3 por ciento de las mujeres tenían un trabajo, lo que equivale a una brecha de casi 25 puntos porcentuales entre la tasa de empleo deseada y la tasa de empleo real para las mujeres.

En los últimos veintisiete años, la brecha de empleo entre hombres y mujeres se ha reducido menos de 2 puntos porcentuales. Las tasas de empleo tanto de las mujeres como de los hombres han disminuido en todo el mundo, si bien las registradas entre los hombres se han reducido a un ritmo más rápido. En 2018, 1300 millones de mujeres estaban empleadas en comparación con 2000 millones de hombres, lo que significa que la diferencia era todavía de 700 millones. En otras palabras, las mujeres seguían teniendo 26,0 puntos porcentuales menos probabilidades de ser empleadas que los hombres. No es sorprendente que las tasas brutas de escolarización para la educación secundaria y superior hayan aumentado tanto para los hombres como para las mujeres, y que las brechas de género en las tasas de escolarización casi se cerraran en 2017. Sin embargo, el 21,2 por ciento de los jóvenes no están empleados ni reciben una educación o formación (ninis), y un elevado porcentaje de ellos (el 69,1 por ciento) son mujeres.

En 2018, las mujeres tenían más probabilidades de estar empleadas en ocupaciones consideradas poco calificadas y de tener peores condiciones de trabajo que los hombres. De hecho, las mujeres están más expuestas que los hombres al empleo informal en más del 90 por ciento de los países de África Subsahariana, en el 89 por ciento de los países de Asia Meridional y en casi el 75 por ciento de los países de América Latina. Además, las mujeres también suelen concentrarse en las ocupaciones que son más vulnerables a los déficits de trabajo decente, tales



como el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio y el trabajo familiar auxiliar. La situación migratoria, el origen étnico, la discapacidad y el estado serológico respecto del VIH son algunas de las características que, al confluir con el género, exacerbaban más aún la probabilidad de que las mujeres se vean expuestas a unas condiciones de trabajo desfavorables y que podrían aumentar las tasas de informalidad.

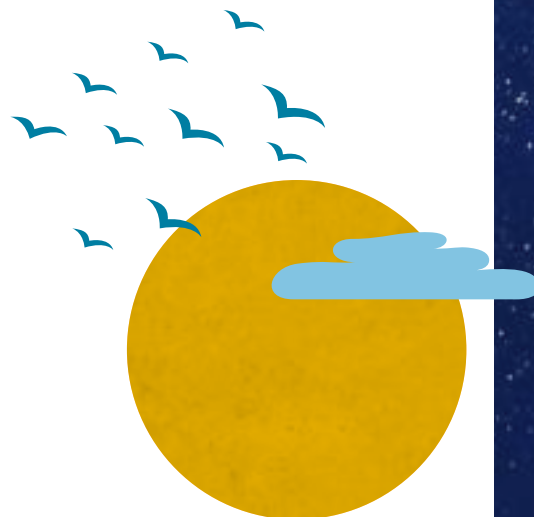
Las mujeres también están infrarrepresentadas en los cargos directivos y de liderazgo. En todo el mundo, sólo el 27,1 por ciento de las personas que ostentan cargos directivos y de liderazgo son mujeres, cifra que apenas ha cambiado en los últimos veintisiete años. Sin embargo, si bien pocas mujeres logran ocupar cargos directivos, las que lo consiguen lo hacen más rápidamente que los hombres. En todo el mundo, las mujeres directivas y con funciones de liderazgo son casi un año más jóvenes que los hombres. La diferencia de edad disminuye a medida que aumentan los ingresos nacionales. Las mujeres directivas también tienen más probabilidades de tener un nivel de educación más alto que sus homólogos masculinos. A nivel mundial, el 44,3 por ciento de las mujeres directivas tienen un título universitario superior en comparación con el 38,3 por ciento de los hombres directivos

### Un cúmulo de factores siguen suponiendo un obstáculo para las oportunidades de empleo y la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres

#### LA EDUCACIÓN INFLUYE, PERO NO ES PRINCIPAL MOTIVO

Cuanto más alto es el nivel de educación de las mujeres y los hombres, más elevadas son sus tasas de empleo. Sin embargo, la rentabilidad de la educación en términos de empleo no es la misma para las mujeres que para los hombres. Si bien el 41,5 por ciento de las mujeres adultas con un título universitario están desempleadas o se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, este sólo es el caso del 17,2 por ciento de los hombres en la misma situación. Es improbable que la educación cierre por sí sola las brechas de género en el mercado de trabajo, y también deben abordarse otros factores.

*Dado que «tener tiempo» es uno de los elementos esenciales necesarios para permitir la redistribución de las responsabilidades de cuidado, es preciso ampliar la soberanía sobre el tiempo para que los trabajadores y trabajadoras tengan más posibilidades de elegir sus horas de trabajo y un mayor control sobre las mismas.*



## LA PRESTACIÓN DE CUIDADOS DESEMPEÑA EL PAPEL MÁS IMPORTANTE

Tradicionalmente, las mujeres se han descrito como las «cuidadoras», y la sociedad y los mercados de trabajo siguen funcionando en gran parte sobre la base de este supuesto. La prestación de cuidados no remunerada es el principal motivo por el que las mujeres están fuera de la fuerza de trabajo. En todo el mundo, 606 millones de mujeres en edad de trabajar (o el 21,7 por ciento) realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con 41 millones de hombres (o el 1,5 por ciento). Entre 1997 y 2012, el tiempo que las mujeres dedicaron al trabajo doméstico y a la prestación de cuidados apenas disminuyó 15 minutos por día, mientras que el de los hombres sólo aumentó 8 minutos por día. A este ritmo, se estima que la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado no se cerrará hasta 2228; en otras palabras, llevará 209 años.



## LAS PENALIZACIONES VINCULADAS CON LA MATERNIDAD SIGUEN SIENDO CONSIDERABLES

Las estimaciones para 51 países muestran que, en 2015, el 45,8 por ciento de las madres de niños pequeños (de edades comprendidas entre los 0 y los 5 años) tenían un empleo, en comparación con el 53,2 por ciento de las mujeres sin niños de esa edad. Esto indica la existencia de una *penalización en el empleo vinculada con la maternidad*. Esta penalización ha empeorado en comparación tanto con las mujeres sin niños pequeños, cuyas tasas de empleo han aumentado mucho más rápidamente, como con los padres. Entre 2005 y 2015, la penalización en el empleo vinculada con la maternidad se incrementó un 38,4 por ciento. La «brecha de empleo asociada con la paternidad» también aumentó de 41,1 puntos porcentuales a 42,8 puntos porcentuales.



Las mujeres también suelen experimentar una *penalización salarial vinculada con la maternidad* que persiste durante toda su vida laboral; en cambio, la paternidad se asocia con una prima salarial. Mientras la presión social siga obligando a las mujeres a ser las principales cuidadoras y a los hombres a trabajar jornadas más largas a cambio de una remuneración como los principales proveedores, las mujeres no podrán reducir su carga de trabajo en el hogar, ni aumentar sus horas de trabajo remunerado. La falta de autonomía en lo que respecta al tiempo de trabajo tanto para las mujeres como para los hombres sigue siendo un obstáculo considerable para la igualdad de género y el trabajo decente.

Las madres de niños pequeños también se enfrentan a una *penalización en los cargos de liderazgo vinculada con la maternidad*. Registran las tasas más bajas de participación en los cargos directivos y de liderazgo (sólo el 25,1 por ciento del personal directivo con niños menores de 6 años de edad son mujeres) en comparación con sus homólogos masculinos (el 74,9 por ciento del personal directivo con niños menores de 6 años son hombres) y con los hombres y mujeres sin niños pequeños (el 31,4 por ciento de los cargos directivos son mujeres, y el 68,6 por ciento son hombres). Sin embargo, en los casos en que los hombres comparten de una manera más equitativa el trabajo de cuidados no remunerado con las mujeres, un mayor número de mujeres ocupan cargos directivos.

## REMUNERACIÓN MÁS BAJA Y DESIGUAL

La brecha salarial por motivo de género sigue siendo en promedio del 20 por ciento (18,8 por ciento) en todo el mundo. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres obedecen a un conjunto de factores, incluida la menor rentabilidad de la educación de las mujeres. A las mujeres que trabajan en la misma ocupación se les paga sistemáticamente menos que a los hombres, aunque su nivel de educación sea igual o superior al de sus homólogos masculinos. Otros factores, como la segregación ocupacional y la composición de género de la fuerza de trabajo, influyen considerablemente en las disparidades salariales por motivo de género. Por ejemplo, en algunos países, trabajar en una empresa en la que la fuerza de trabajo es predominantemente femenina puede dar



lugar a una penalización salarial del 14,7 por ciento. Los estudios y datos de LinkedIn han mostrado asimismo que las mujeres tienen menos probabilidades de tener competencias digitales, que actualmente son un requisito para la mayoría de los empleos más solicitados y mejor remunerados en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. En general, sin embargo, una gran parte de la brecha salarial sigue sin explicarse, en particular en los países de ingresos altos. El trabajo realizado fundamentalmente por las mujeres suele ser infravalorado porque refleja el trabajo que ha sido realizado tradicionalmente por las mujeres en el hogar sin una remuneración a cambio, o por el mero hecho de ser un trabajo realizado por las mujeres.

### LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La violencia y el acoso repercuten negativamente en la participación de las mujeres en el empleo y en la calidad de su trabajo. Tienen un impacto en las mujeres tanto en el campo como en los consejos de administración, en cada país y sector, ya sea público o privado, formal o informal. Pueden afectar a las mujeres que venden productos en los mercados, así como a las fundadoras de empresas. Por una parte, el ciberacoso y la ciberintimidación a través de la tecnología exacerbaban el riesgo de violencia y acoso; por otra, está surgiendo una nueva oleada de aplicaciones y de redes sociales seguras a fin de ayudar a las víctimas a denunciar el acoso y las agresiones sexuales y a hacer frente a los mismos.

### LAS NUMEROSAS CARAS DE LA TECNOLOGÍA

Las oportunidades de empleo y la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres también se ven afectadas por la revolución tecnológica y digital actual. Por ejemplo, el 73 por ciento de las actividades en el sector hotelero y de la restauración, que emplea a un gran porcentaje de mujeres, son susceptibles de automatización. En cambio, la educación y la salud y el trabajo social, que son sectores considerablemente feminizados, muestran el menor riesgo de automatización debido al componente de interacción personal que conlleva dicho trabajo relacionado con los cuidados. La creciente robotización de la producción en las economías de ingresos altos, y el traslado parcial de la producción de los países de ingresos medios a los países de ingresos altos también suponen una amenaza para los empleos de las mujeres en los países de ingresos medios. Existe un riesgo considerable de que, si estas transiciones no se gestionan de manera apropiada, las brechas de género en el empleo aumenten más aún en estos países.

## UNA VOZ Y UNA REPRESENTACIÓN DÉBILES



Las mujeres están infrarrepresentadas en los sindicatos y en las organizaciones de empleadores. Además, a pesar de los datos que indican que la presencia de las mujeres en el proceso de negociación es importante para

lograr unos resultados que redunden en beneficio de las mismas, la infrarrepresentación de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social, como los consejos económicos y sociales, las comisiones tripartitas y las juntas consultivas laborales es una realidad. Los datos disponibles para 2018 muestran que la representación femenina en las instituciones nacionales de diálogo social sólo representaba entre el 20 por ciento y el 35 por ciento.

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

Un futuro del trabajo mejor para las mujeres sólo puede hacerse realidad poniendo fin a la discriminación y a 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. La consecución de este objetivo requiere una acción simultánea en cuatro caminos diferentes que se refuerzan mutuamente.

### I. El camino de los derechos para un futuro con igualdad de género en el trabajo

#### 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 son la base para exigir y conseguir la igualdad sustantiva en la práctica. Lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo es posible si se revocan las leyes que discriminan a las mujeres y a las niñas antes de su entrada en el mercado de trabajo, así como las disposiciones que

impiden a las mujeres realizar un trabajo nocturno o subterráneo, o entrar y progresar en una ocupación o sector determinados. Los datos muestran que superar estas barreras incide de manera positiva en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Las leyes que promueven activamente la igualdad también tienen un impacto considerable, y son necesarias para acelerar más aún los progresos.

#### UN FUTURO DEL TRABAJO LIBRE DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO

Las prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo continúan extendiéndose a todos los aspectos del empleo y la ocupación, en particular la remuneración, la progresión profesional, y las disposiciones relativas a la seguridad social y la cobertura de la seguridad social. El trato injusto, que incluye los abusos, el acoso y la discriminación, figura entre los tres principales retos a los que se enfrentan las mujeres, especialmente las mujeres jóvenes de 15 a 29 años de edad. Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es esencial para que pueda existir un futuro del trabajo con igualdad de género. Los convenios colectivos y las medidas 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 ésta exista, y de cerrar la brecha en ausencia de una legislación.

#### UN FUTURO DEL TRABAJO EN EL QUE EL TRABAJO REALIZADO POR LAS MUJERES SE RECONOZCA Y VALORE

Las disposiciones legales que exigen la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor están establecidas desde hace mucho tiempo en muchos países. Dado que la brecha salarial por motivo de género persiste tenazmente, se han adoptado otras medidas, como la transparencia en materia salarial, con objeto de acelerar la acción y de cerrar la brecha. Sin embargo, a menos que dichas medidas sean obligatorias, su aplicación sigue siendo muy limitada. Otras medidas que pueden conducir a resultados positivos a la hora de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres incluyen mecanismos de establecimiento del salario mínimo y la negociación colectiva que preste atención a la igualdad de género. Cuando está bien concebido, el salario mínimo es eficaz al hacer frente a las desigualdades en la parte inferior de la distribución salarial, ya que sirve como un piso salarial efectivo.



## UN FUTURO DEL TRABAJO EN EL QUE MÁS MUJERES ABRAN EL CAMINO

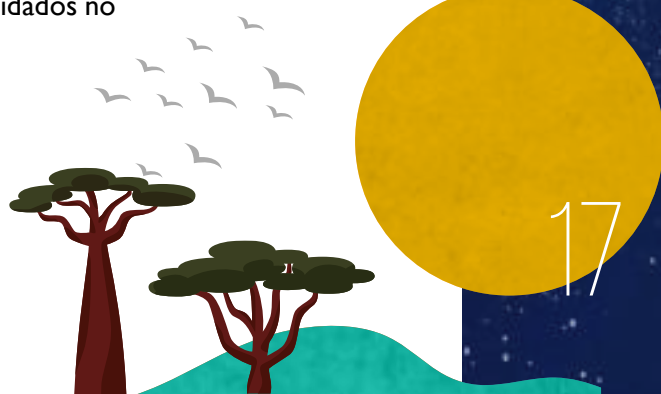
El efecto acumulativo de las muchas formas y niveles de discriminación antes de incorporarse al mercado de trabajo y una vez en el mismo, así como las normas sociales relativas a la responsabilidad de las mujeres con respecto al trabajo de cuidados no remunerado, tienen un impacto en las perspectivas profesionales de las mujeres. En los últimos decenios, se han introducido tanto a nivel nacional como del lugar de trabajo medidas proactivas orientadas a mitigar las penalizaciones vinculadas con la maternidad y a redistribuir la prestación de cuidados no remunerada. Estas incluyen cuotas y objetivos voluntarios, tutorías y formación destinados específicamente a las mujeres, así como modalidades de tiempo de trabajo flexibles. Todas estas medidas se han traducido en una aceleración del ritmo de la participación de las mujeres en cargos directivos y de liderazgo.

## UN FUTURO DEL TRABAJO CON UNA LICENCIA DE MATERNIDAD, DE PATERNIDAD Y PARENTAL INCLUSIVAS

Un marco legislativo integral que prevea una licencia familiar y de cuidados remunerada tanto para las mujeres como para los hombres es fundamental para garantizar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y sus progresos en el mismo. Un número cada vez mayor de países han aumentado sus licencias de maternidad y algunos han adoptado medidas para cubrir a las mujeres que trabajan en la economía informal. Las políticas de licencia de paternidad y parental también son un componente integrante para fomentar los cargos ocupados por mujeres en los mercados de trabajo. Sin embargo, muy pocos padres se benefician de estas prestaciones. Los datos muestran que se benefician en mayor medida de las mismas cuando la prestación está concebida como un derecho individual obligatorio que no puede transferirse al otro progenitor. Los convenios colectivos pueden ser primordiales para mejorar las políticas de licencia familiar.

## UN FUTURO DEL TRABAJO CON TIEMPO PARA CUIDAR

Dado que «tener tiempo» es uno de los elementos esenciales necesarios para permitir la redistribución de las responsabilidades de cuidado, es preciso ampliar la soberanía sobre el tiempo para que los trabajadores y trabajadoras tengan más posibilidades de elegir sus horas de trabajo y un mayor control sobre las mismas. Esto sería particularmente beneficioso para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Aprovechar la tecnología para conseguir un equilibrio entre la vida laboral y personal puede ayudar a los trabajadores y trabajadoras a lograr más autonomía en lo que respecta a su tiempo de trabajo. Por ejemplo, trabajar a distancia puede ayudarles a conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, dichas modalidades de tiempo de trabajo flexibles podrían reforzar las funciones atribuidas a ambos sexos, en particular si las mujeres son las únicas que las utilizan, con miras a seguir apoyando el grueso del trabajo de cuidados no remunerado.





## 2. El camino de acceso a la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado con miras a transformar el futuro del trabajo para las mujeres

La infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado, 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 en la liberación del tiempo de las mujeres. La facilitación de infraestructura, como agua potable, combustible para cocinar seguro, electricidad, transporte seguro, escuelas, servicios de salud, y tecnología de la información y las comunicaciones, también puede ser una fuente de empleos decentes para las mujeres. Todas estas iniciativas tienen más probabilidades de ser eficaces cuando su concepción, planificación y puesta en práctica se basan en un análisis exacto de las cuestiones de género que se apoya en datos desglosados por sexo y en consultas con los beneficiarios de la infraestructura y los servicios.

### SERVICIOS DE CUIDADO PARA UN FUTURO EN EL QUE TODAS LAS PERSONAS CUIDEN MÁS

Las políticas y servicios de cuidado infantil y de cuidado de personas mayores de larga duración son factores esenciales para lograr la igualdad de género. Los datos 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 gasto público en la educación preescolar, los servicios y prestaciones de cuidado de larga duración, y las prestaciones de maternidad, discapacidad, enfermedad y de accidentes del trabajo. El empleo en la economía del cuidado es una fuente importante de ingresos, especialmente para las mujeres. La combinación de la creciente población y del rápido envejecimiento de las sociedades está impulsando un aumento de la demanda de trabajo de cuidados, aunque habrá déficits considerables de cobertura a menos que se invierta más en los servicios de cuidado. Se prevé que, para el año 2030, un aumento de la inversión en los servicios de cuidado con miras a alcanzar 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

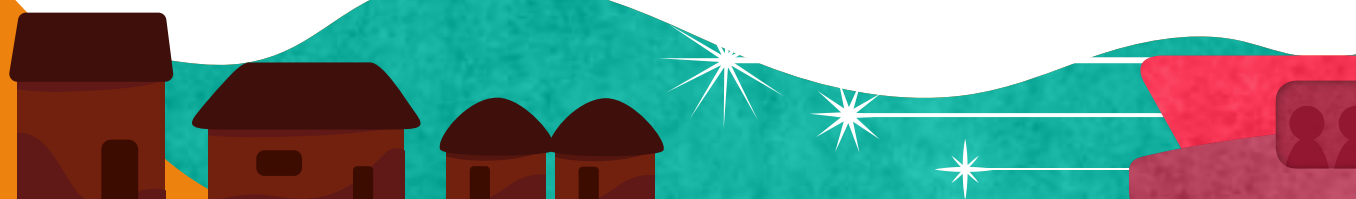
cuidado. Esto confirma que la inversión en la economía del cuidado conduciría a la generación de empleo en otros muchos sectores. El «marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente» propuesto por la OIT –reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensar y representar a los trabajadores y trabajadoras del cuidado– ofrece una fórmula exitosa de medidas legislativas y de política para lograr el trabajo decente. Esto también será esencial para atraer a más trabajadores, tanto mujeres como hombres, al sector del cuidado.

### 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 tengan acceso efectivo a una protección social adecuada a lo largo de sus vidas. Los sistemas de protección social, incluidos los pisos de protección social, que tengan en cuenta la perspectiva de género deben ser justos, inclusivos y sostenibles, brindar una protección adecuada a toda la población y prever un grado de distribución suficientemente amplio. Estos sistemas también deberían financiarse de una manera sostenible y equitativa, normalmente a través de una combinación de impuestos y de contribuciones. Algunas innovaciones de política recientes demuestran la capacidad de los sistemas de protección social para adaptarse a las circunstancias cambiantes.

### UN MARCO MACROECONÓMICO PROPICIO PARA FINANCIAR LA INFRAESTRUCTURA, LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LOS SERVICIOS DE CUIDADO

Las inversiones públicas en la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado son algunas de las inversiones esenciales que se requieren para cerrar las brechas de género en el mercado de trabajo. Los niveles actuales de inversión pública y privada (proporcional al PIB) en los sectores del cuidado deben duplicarse para asegurar la consecución de estos objetivos, junto con la creación de trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del cuidado remunerados. A tal efecto, debe ampliarse el espacio fiscal a fin de invertir en la prestación de cuidados, y en los servicios y la infraestructura de cuidados. La creación de espacio fiscal es factible, incluso en los países de ingresos bajos. Las políticas macroeconómicas que son eficaces de cara a un



futuro mejor para las mujeres en el trabajo deben asegurar que los presupuestos nacionales respondan a las necesidades y prioridades de las mujeres, evaluadas por las propias mujeres. Un establecimiento de presupuestos que tenga en cuenta la perspectiva de género es una herramienta importante para que se conceda prioridad de una manera más efectiva a la igualdad de género en el conjunto global de políticas nacionales.

### 3. El camino consistente en lograr la participación de las mujeres y en prestarles apoyo en las transiciones del trabajo

Las transformaciones mundiales que están teniendo lugar hoy en día –relacionadas con la tecnología, la demografía y el cambio climático– requieren que se intensifiquen los esfuerzos para lograr la participación de las mujeres y apoyarles durante las transiciones del trabajo.

#### 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 las trabajadoras estar a la altura de las nuevas competencias exigidas. 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. Están aumentando las medidas proactivas que alientan a las mujeres jóvenes a realizar estudios y seguir su trayectoria profesional en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, al igual que los programas de formación encaminados a facilitar el retorno de las mujeres y los hombres al trabajo ya sea después del parto, tras un periodo de licencia parental o como resultado de un periodo de desempleo de larga duración debido a las responsabilidades familiares y de cuidado no remunerado. Las iniciativas de aprendizaje permanente que tienen en cuenta la perspectiva de género también deben centrarse en cerrar la brecha digital entre las mujeres y los hombres.

*El tripartismo, que está integrado en la estructura de la OIT, es una fuerza dinámica para intensificar los esfuerzos y conseguir la igualdad de género en el mundo del trabajo.*



## UN ENTORNO PROPICIO PARA LAS MUJERES EMPRESARIAS

En muchos países se concede prioridad a las iniciativas que promueven el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres. Cada vez se adoptan más medidas para crear un ambiente más favorable a este respecto, en particular en el contexto de la tecnología, la innovación, las finanzas y la contratación pública. Las tendencias también indican unos enfoques más integrados de las políticas de iniciativa empresarial y de su aplicación. En el futuro, debería prestarse más atención a la facilitación de incentivos para apoyar a las mujeres en su transición a las empresas formalizadas, en particular a través de las cooperativas y de otras unidades de la economía social y solidaria.

### 4. El camino de la voz y la representación de las mujeres

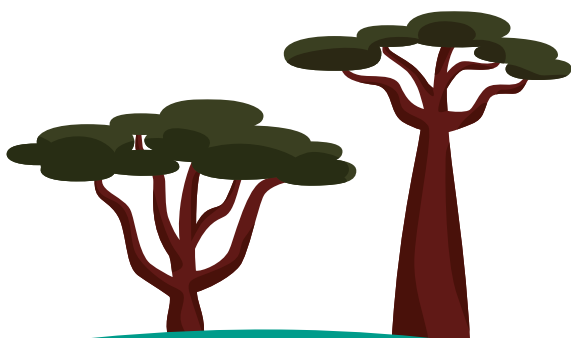
Para ser eficaces, todos los caminos discutidos hasta ahora deben funcionar conjuntamente con el camino de la voz y la representación de las mujeres. Las medidas proactivas han ayudado a aumentar la participación y representación de las mujeres en las estructuras de gobernanza interna de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores. La representación colectiva y el diálogo social, incluida la negociación colectiva, que hacen suya la diversidad de género, están mejor situados para afrontar las transiciones del futuro del trabajo y para seguir más rápidamente todos los caminos que conducen a un mejor futuro para las mujeres en el trabajo. No se trata de «arreglar la situación» para 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 las mujeres puedan participar en los procesos de diálogo social empresariales, nacionales e internacionales.

## HACIA UNA AGENDA TRANSFORMADORA Y MENSURABLE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

### Un paso decisivo hacia la igualdad de género

En la organización actual de las sociedades, las mujeres y las niñas siguen realizando la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, aunque los hombres y los niños del siglo XXI son cada vez más conscientes de la necesidad de compartir este trabajo y están dispuestos a asumir parte de la responsabilidad. Un cambio de mentalidad puede acelerarse si las economías y las sociedades no sólo reconocen que dependen del trabajo de cuidados para sobrevivir y prosperar, sino también que el trabajo y los cuidados están estrechamente interrelacionados. Esta dependencia mutua es incluso más evidente en el contexto de la transición actual hacia una economía digital y verde.

La reducción de las tasas de fertilidad, los crecientes movimientos migratorios y el envejecimiento de las poblaciones, y el aumento de las mujeres que tienen un empleo son una realidad hoy en día. Por lo tanto, los cuidados y el trabajo deben formar parte integrante de la realidad tanto de las mujeres como de los hombres, que actualmente están llamados a trabajar y a prestar cuidados en igual proporción. La aceleración de un nuevo equilibrio requiere políticas y medidas audaces que pongan fin a la discriminación contra las mujeres, en particular la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que promuevan activamente la igualdad y reconcilien los dos mundos del «trabajo» y de «los cuidados». Unos datos de calidad desglosados por sexo son fundamentales para formular dichas políticas y supervisar los resultados a fin de establecer lo que funciona para las mujeres. También requiere poner énfasis no sólo en cada organismo, sino en la acción colectiva a través de la solidaridad, crear alianzas estratégicas y promover la movilización social, lo cual depende de la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones.





# INTRODUCCIÓN



**Las decisiones forjarán el futuro del trabajo. En particular, las decisiones en materia de leyes y políticas son fundamentales para determinar si el futuro del trabajo promoverá y asegurará la igualdad de género, o si, en cambio, aumentará más aún las desigualdades. Es posible lograr un mejor futuro del trabajo para las mujeres, pero sólo dentro de un ecosistema que comprenda medidas de refuerzo y un firme compromiso con la igualdad de género.**

En 1919, la OIT adoptó los primeros convenios sobre las mujeres y el trabajo. Un siglo después, las mujeres son una fuerza en el mercado de trabajo, sobrepasando barreras que en una época se habrían considerado insuperables. Las mujeres son presidentas, primeras ministras, directoras ejecutivas de las empresas incluidas en la lista de Fortune 500, dirigentes sindicales y empresarias. Ahora pueden acceder a las profesiones, ocupaciones y consejos de administración que les estaban vedados en su momento, por lo menos a algunas mujeres y en algunos países.

Si bien en el último siglo se han realizado grandes progresos para las mujeres en el trabajo, no hay margen para la autocomplacencia. Los avances para cerrar las brechas de género se han estancado, y en algunos casos se está observando un retroceso. Las brechas de género con respecto a indicadores esenciales del mercado de trabajo no se han reducido de una forma significativa en más de 20 años. Esta situación debería suscitar preocupación. A menos que se cambie la trayectoria actual, a menos que se tomen decisiones de política que consideren la igualdad de género como una cuestión central, la situación probablemente continúe deteriorándose a medida que el trabajo se fragmenta y ante la perspectiva de un futuro incierto. Este es un claro mensaje que proviene de la amplia labor, a menudo sin precedentes, llevada a cabo en el contexto de la Iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo de la OIT, emprendida en 2013.<sup>1</sup> Las conclusiones y recomendaciones de la Iniciativa están en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015.<sup>2</sup> La realización de la Agenda 2030

depende de la consecución efectiva de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Este informe es la culminación de la Iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo. Desafiar las ideas preconcebidas ha sido el sello distintivo de la Iniciativa. ¿Cuál es la situación de las mujeres en el mercado del trabajo en comparación con los hombres, en lo que respecta tanto a la cantidad como a la calidad de los puestos de trabajo? ¿Qué quieren las mujeres en el mundo del trabajo y por qué no lo están consiguiendo? ¿Cuál es el impacto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? ¿Está apoyando la educación una participación y una remuneración más igualitarias de las mujeres? ¿La economía digital mejorará o empeorará las perspectivas de las mujeres? ¿Qué se esconde detrás de las brechas de género? Los estudios y análisis basados en pruebas llevados a cabo en el contexto de la Iniciativa han acabado con algunas de las ideas preconcebidas difundidas ampliamente que han dificultado la realización de progresos reales en lo tocante a la igualdad de género. Lo que es evidente es que sigue habiendo una brecha inaceptable entre las aspiraciones de las mujeres y las realidades del mercado de trabajo. También existen cada vez más pruebas que apoyan el principio de que la igualdad de género es un imperativo económico para los hogares, las comunidades, las empresas, las economías y las sociedades.

La Iniciativa se ha centrado además en las leyes, políticas y prácticas que han marcado una diferencia tangible para las mujeres en el mundo del trabajo, poniendo de relieve medidas demostradas y prometedoras en el contexto de un mundo del trabajo que

<sup>1</sup> OIT, 2013b.

<sup>2</sup> Naciones Unidas, 2015.

*A medida que cambian la naturaleza y la organización del trabajo, reviste más importancia que nunca comprender las consecuencias de este entorno en evolución para las mujeres y los hombres, y facilitar las respuestas de política adecuadas.*

cambia rápidamente. A medida que cambian la naturaleza y la organización del trabajo, reviste más importancia que nunca comprender las consecuencias de este entorno en evolución para las mujeres y los hombres, y facilitar las respuestas de política adecuadas.

El primer capítulo de este informe de culminación pone de relieve las brechas de género y los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para lograr un trabajo decente. Se centra en ámbitos que también reflejan determinados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.<sup>3</sup> El capítulo 2 explora asimismo las barreras estructurales que determinan la naturaleza y el alcance de la participación de las mujeres en el empleo remunerado, y la manera en que las leyes, políticas y prácticas de algunos países las han abordado. El capítulo 3 se centra en una combinación de medidas legislativas y de política para acelerar los progresos. El papel del trabajo de cuidados no remunerado se destaca y analiza a lo largo del informe, ya que sigue siendo el principal obstáculo que limita el acceso de las mujeres al empleo remunerado, en términos tanto de la calidad como de la cantidad de trabajos. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo también son un obstáculo importante, y repercuten en el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo y en su permanencia en los mismos, así como en su remuneración y su representación. El papel de la tecnología es asimismo un tema transversal. El informe reconoce que las mujeres no son un grupo homogéneo, y analiza el impacto del origen étnico y de la situación migratoria, que son factores que, junto con el género, conducen con frecuencia al aumento de las desigualdades en el mercado de trabajo.

Apoyándose en las ideas y reflexiones de estudios innovadores, encuestas y análisis de datos, y ampliándolas, así como en los diálogos entablados y las alianzas creadas en el contexto de la Iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo, este informe refuerza la necesidad de un enfoque multidimensional y proporciona orientación en lo que respecta a las medidas que pueden, y deberían, adoptarse. El centenario de la OIT brinda una oportunidad única para cambiar de trayectoria y acelerar los esfuerzos con miras a asegurar que el futuro proporcione trabajo decente a todas las mujeres y todos los hombres, en el espíritu de la Agenda 2030. La consecución de este objetivo requerirá el compromiso, el apoyo y la participación de todos los actores, a todos los niveles, y los mandantes de la OIT abrirán el camino.

<sup>3</sup> El ODS 5 sobre el logro de la igualdad de género y del empoderamiento económico de todas las mujeres y niñas; el ODS 8 sobre la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; el ODS 4 sobre la garantía de una educación inclusiva, equitativa y de calidad y sobre la promoción de oportunidades de aprendizaje permanentes para todos, y el ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades en los países y entre ellos.

# 1919

LA OIT ADOPTÓ  
LOS PRIMEROS CONVENIOS  
SOBRE LAS MUJERES  
Y EL TRABAJO



# CAPÍTULO 1

## TOMAR CONCIENCIA ACERCA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO



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

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

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

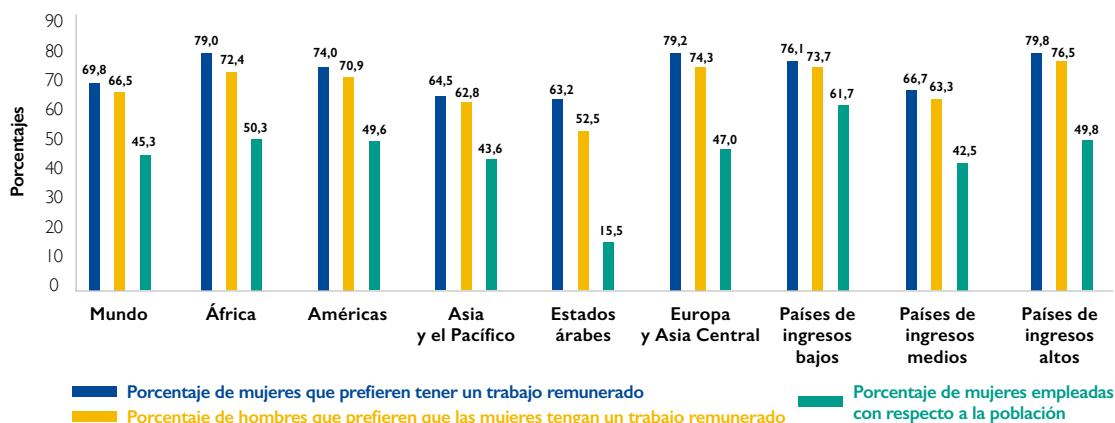
### I. LAS MUJERES QUIEREN TRABAJAR, PERO SIGUEN SIN CONSEGUIR LOS TRABAJOS

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

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



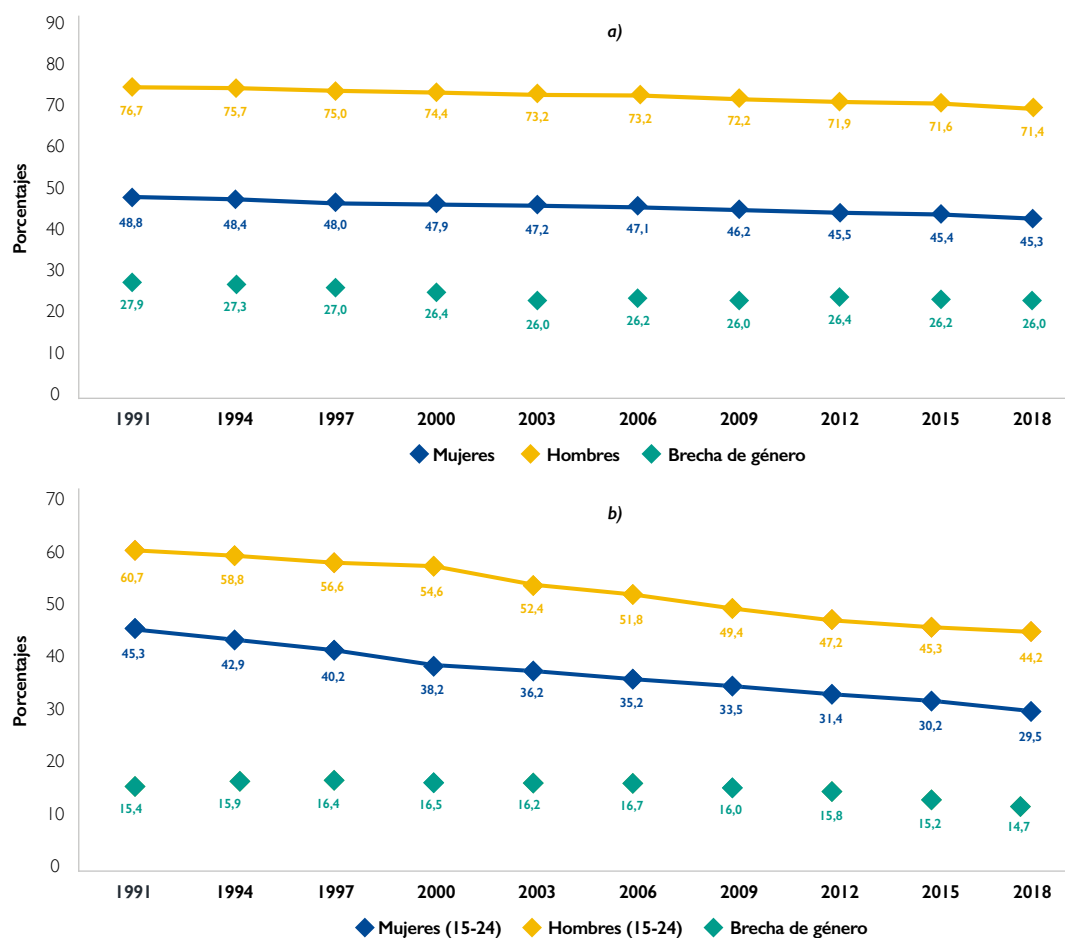
**Gráfico I.1** Preferencia de las mujeres por un trabajo remunerado y tasa de empleo con respecto a la población, último año disponible



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

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

**Gráfico I.2** Tasas mundiales de empleo con respecto a la población, por sexo, 1991-2018: a) Grupo de edad de 15 años y más, y b) Grupo de edad de 15 a 24 años



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

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

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

## Diferencias entre las regiones

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

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

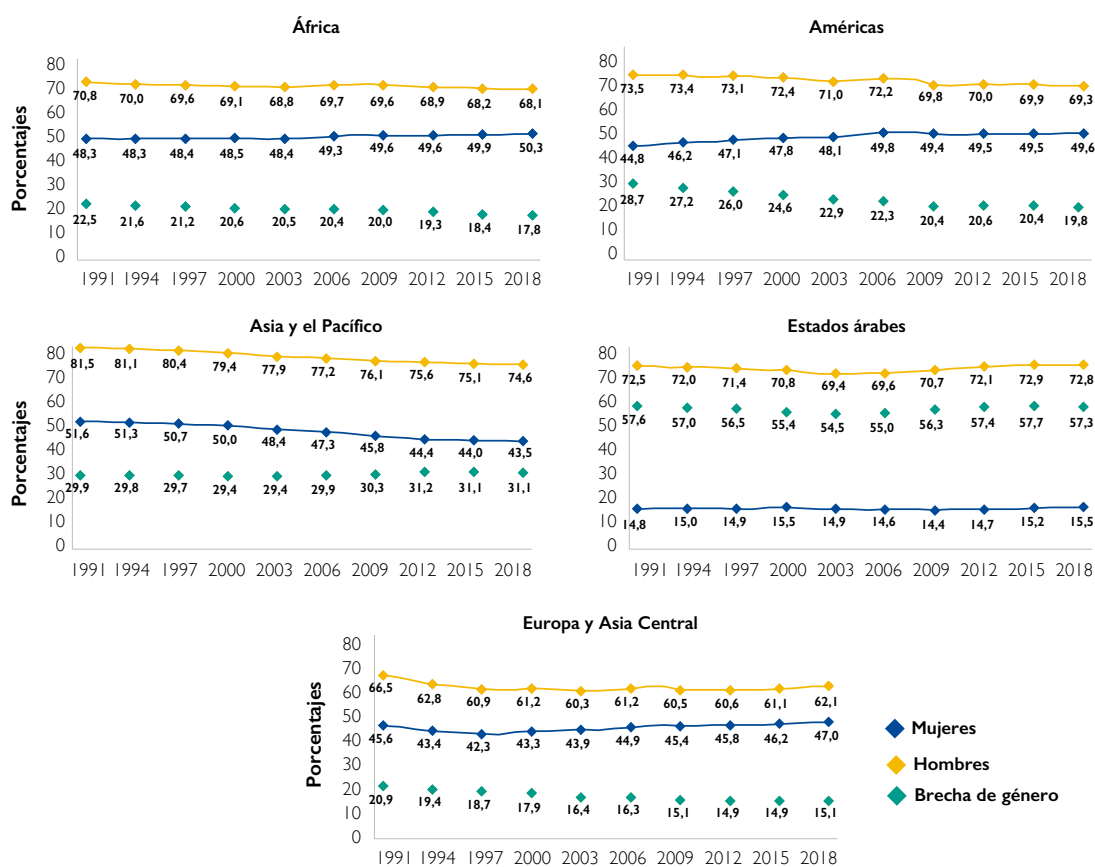
las zonas urbanas en comparación con hace tres decenios. Este es especialmente el caso de las economías más dinámicas de la región, como la India y China. Si bien las características demográficas proporcionan un factor explicativo, también entran en juego otras causas: la rápida transición del sector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

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

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

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

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



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

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

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





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

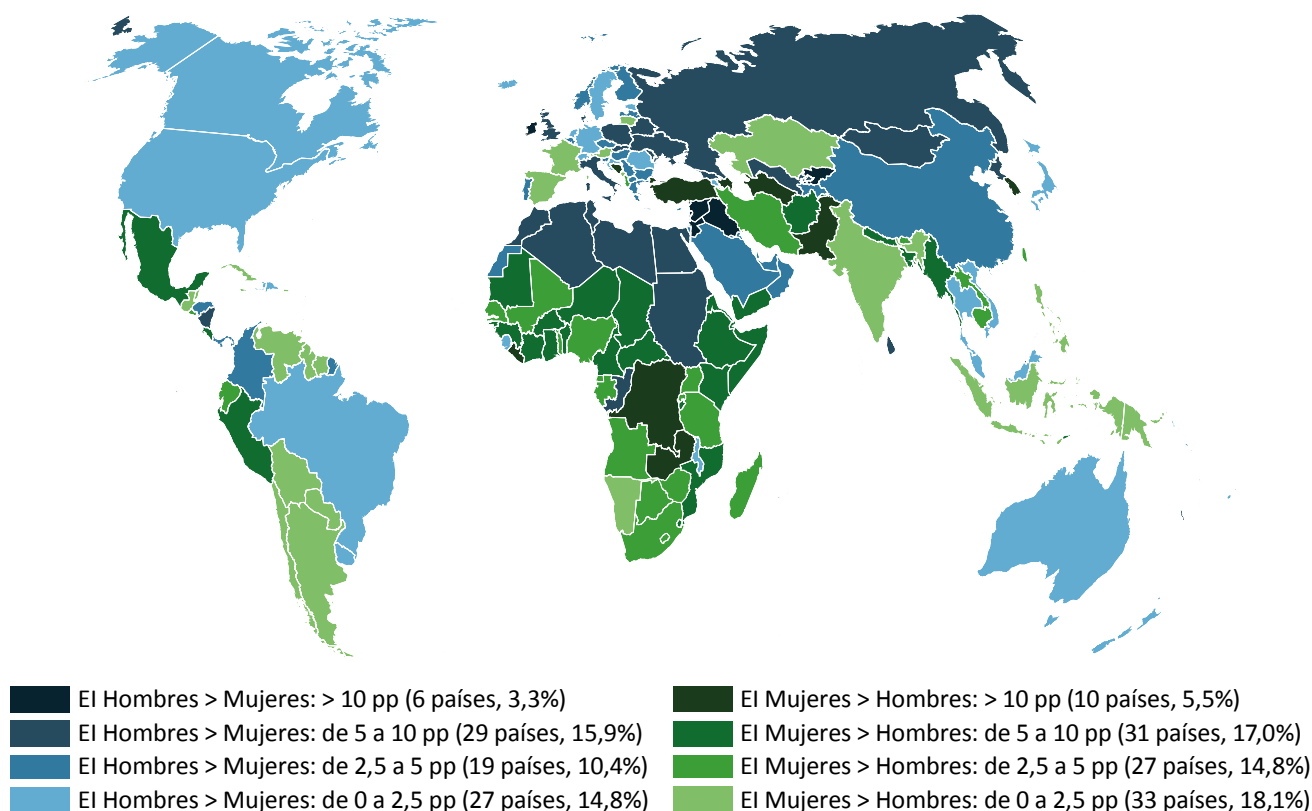
Históricamente, las mujeres se han concentrado en un conjunto más pequeño de ocupaciones y sectores que los hombres, a menudo en los peor remunerados, y han tenido unas perspectivas profesionales más limitadas. A escala mundial, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en la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

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

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

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

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



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



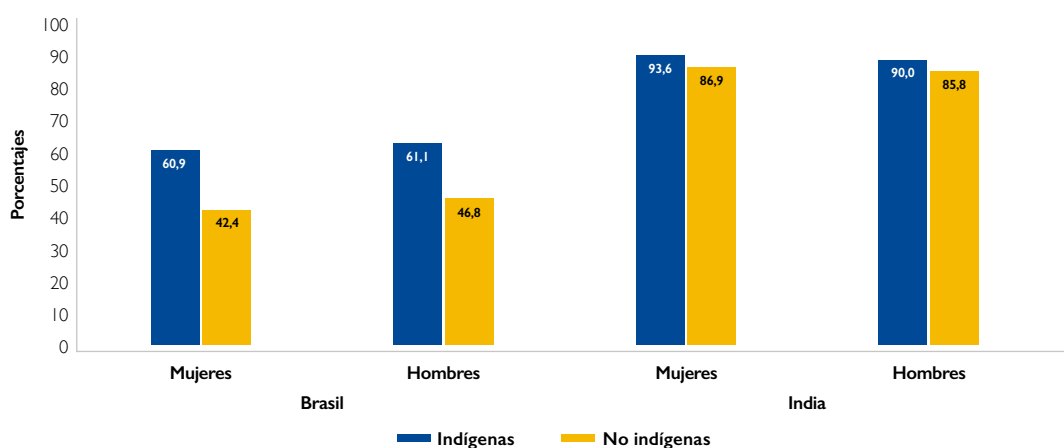
*Cuando el género interactúa con otras características, como el origen étnico, la situación migratoria y la discapacidad, esto se traduce en un aumento de las diferencias de género y de las desigualdades entre las mujeres.*



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

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

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



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

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

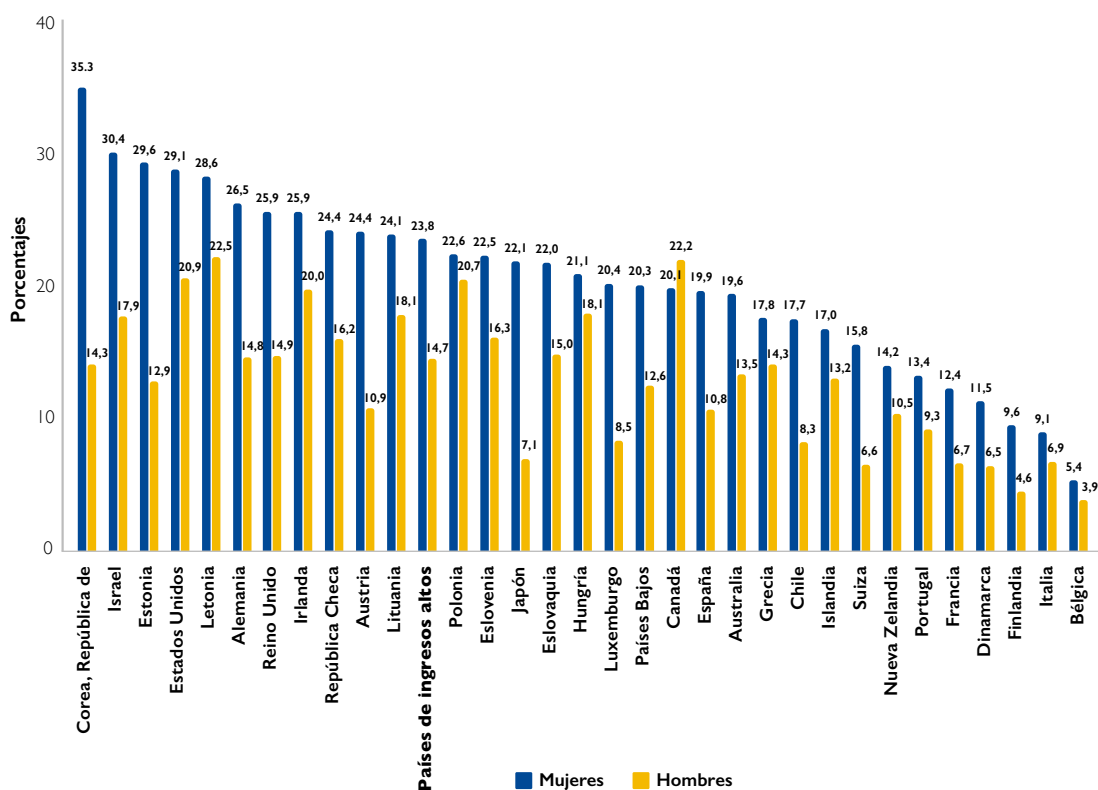
La OIT estima que, en 2017, había 164 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo, 68 millones de los cuales eran mujeres<sup>32</sup>. La situación migratoria es otra característica asociada con unas mayores posibilidades de trabajar en la economía informal. En los países de ingresos altos,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

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

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

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

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



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

Fuente: OECD.Stat, 2019.



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

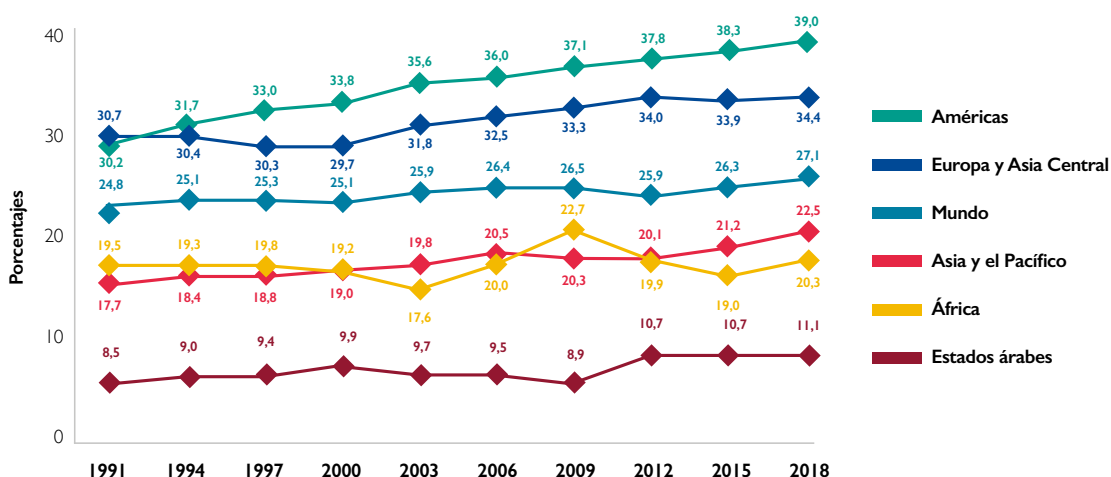
### 3. SIGUE HABIENDO MUY POCAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

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

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



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

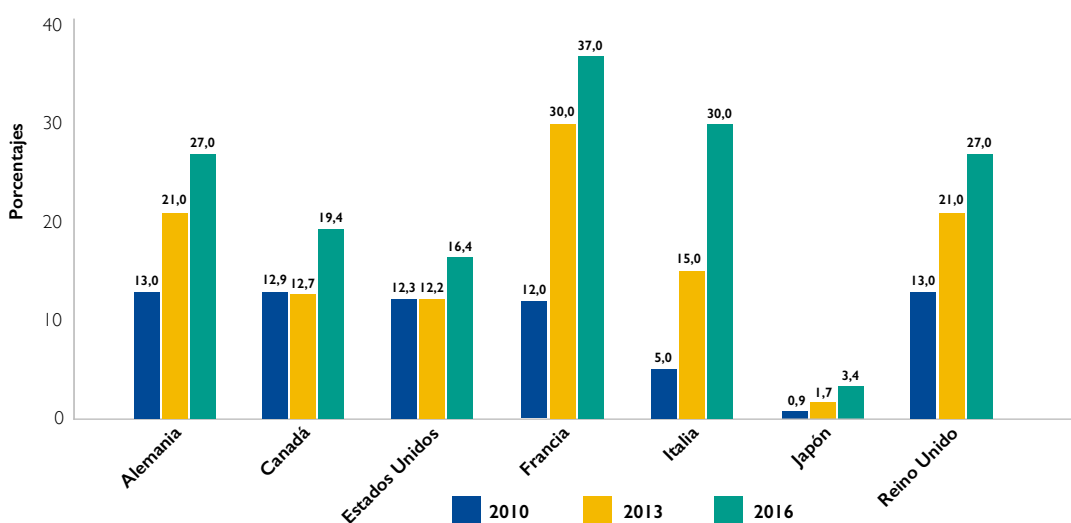


Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.

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

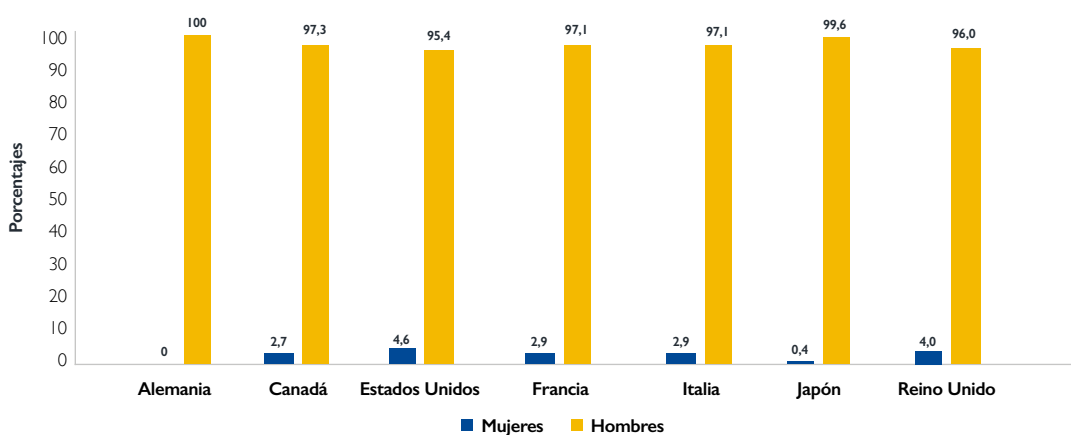


**Gráfico 1.8** Porcentaje de mujeres miembros de consejos de administración, 2010-2016



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

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



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

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

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

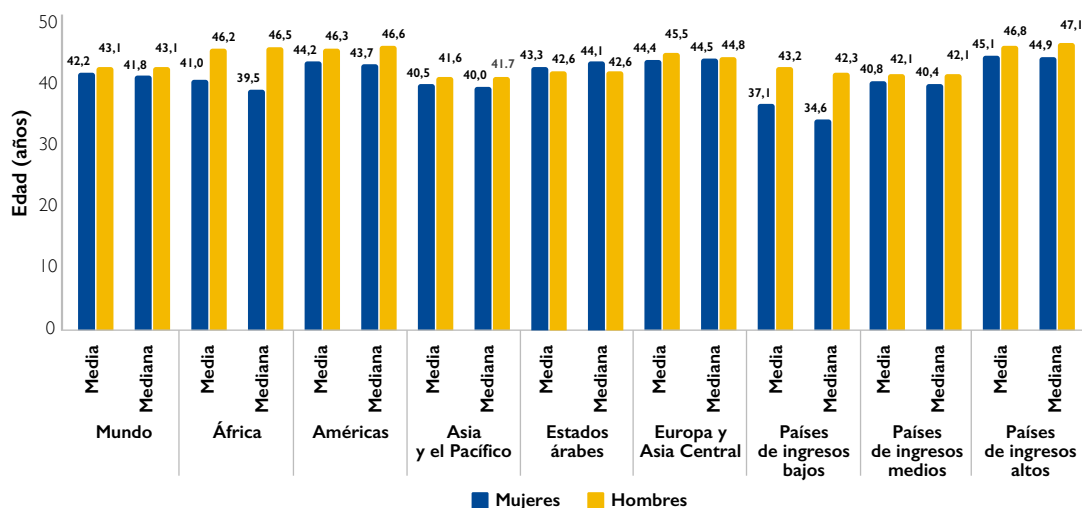
Si bien pocas mujeres consiguen llegar a los primeros peldaños de la escala profesional, las que lo consiguen lo hacen más rápido que los hombres<sup>43</sup>. Sobre la base de los datos más recientes a escala mundial, las mujeres que ocupan cargos directivos y de liderazgo son casi un año más jóvenes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

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

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



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

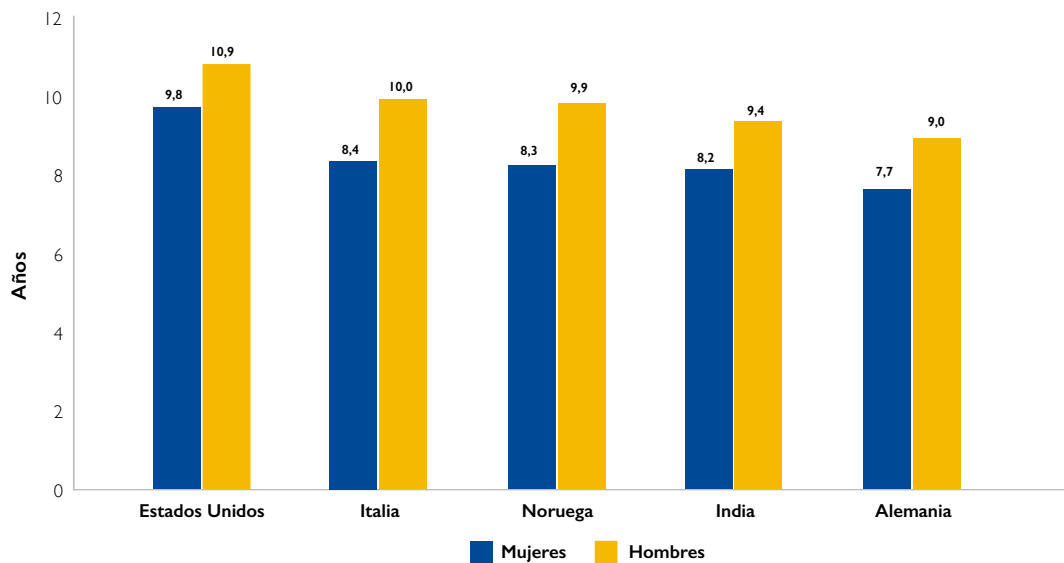


Nota: Grupo de edad: 15 años y más. Estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos ponderadas por la población masculina y femenina en cargos directivos y de liderazgo. Porcentaje de la población empleada y número de países: Mundo: 82 por ciento (82); África: 63 por ciento (19); Américas: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

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



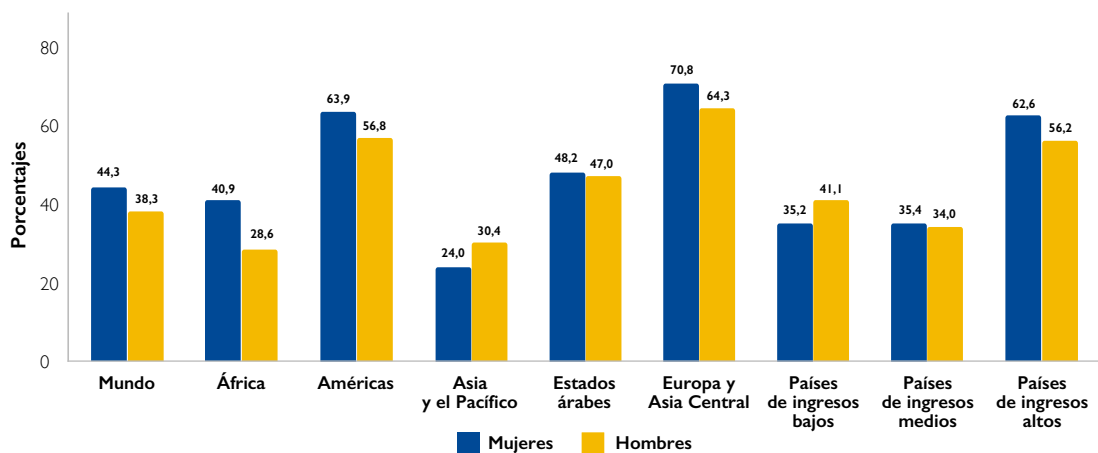
**Gráfico I.11 Número promedio de años para acceder a un cargo directivo, 2018**



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

Fuente: Cálculos basados en microdatos de LinkedIn.

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



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

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

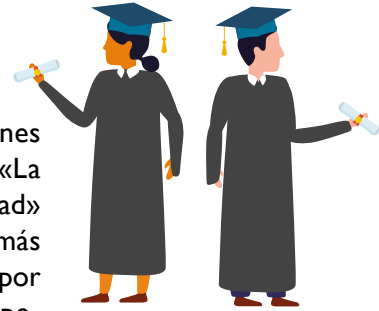


*En todo el mundo, el 44,3 por ciento de las mujeres directivas tienen un título universitario superior frente al 38,3 por ciento de sus homólogos masculinos, lo que muestra que las mujeres directivas tienen más probabilidades de tener un nivel de educación superior que los hombres directivos.*

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

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

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



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

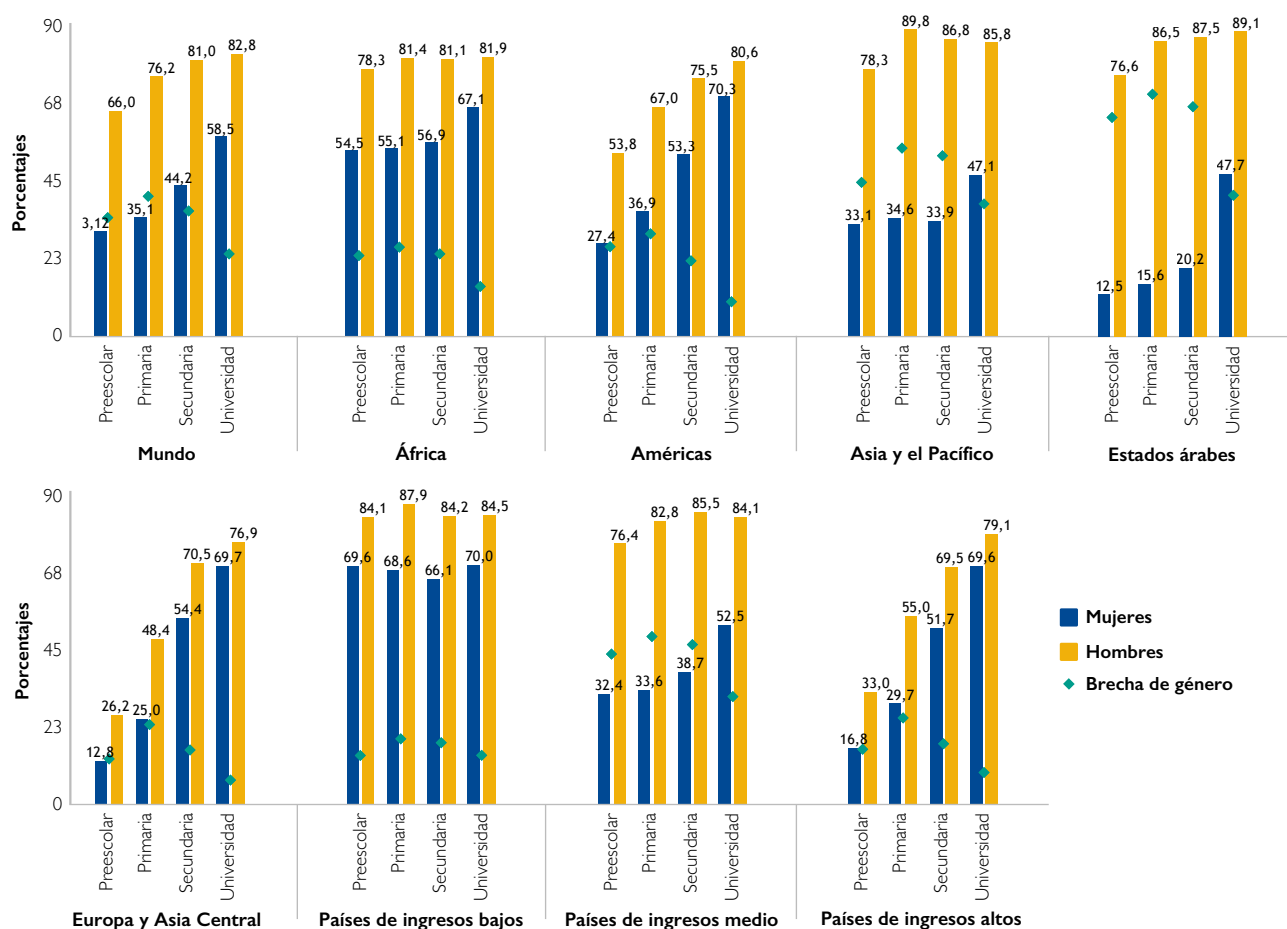
### La educación influye, pero no es el motivo principal

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

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



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

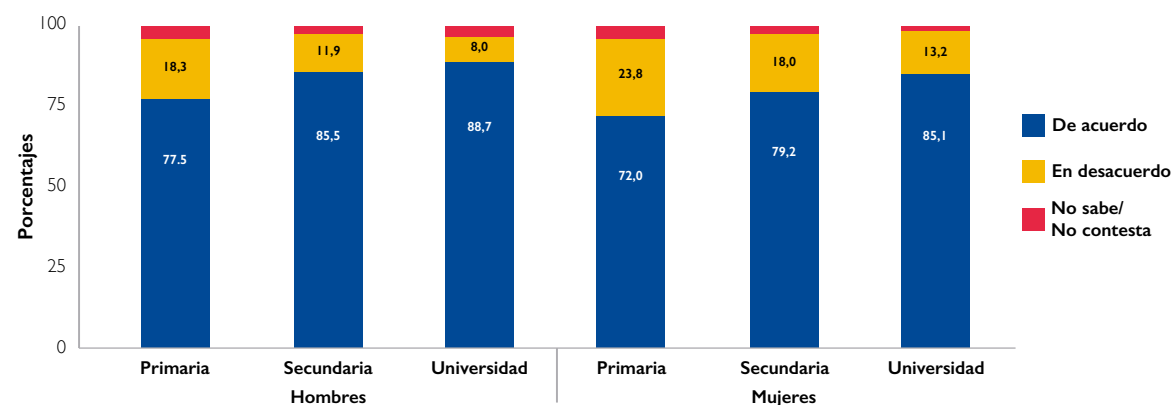


Nota: Grupo de edad: adultos (25 años y más). Estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos ponderadas por la población adulta. Porcentaje de la población adulta y número de países: Mundo: 69 por ciento (132); África: 64 por ciento (31); Américas: 98 por ciento (24); Estados árabes: 72 por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

Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT, 2018.



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



Nota: Pregunta formulada a los hombres y mujeres: ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente declaración? Es perfectamente aceptable que cualquier mujer de su familia tenga un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desea.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en los microdatos de la Encuesta Mundial Gallup, 2016.



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

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

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

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

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

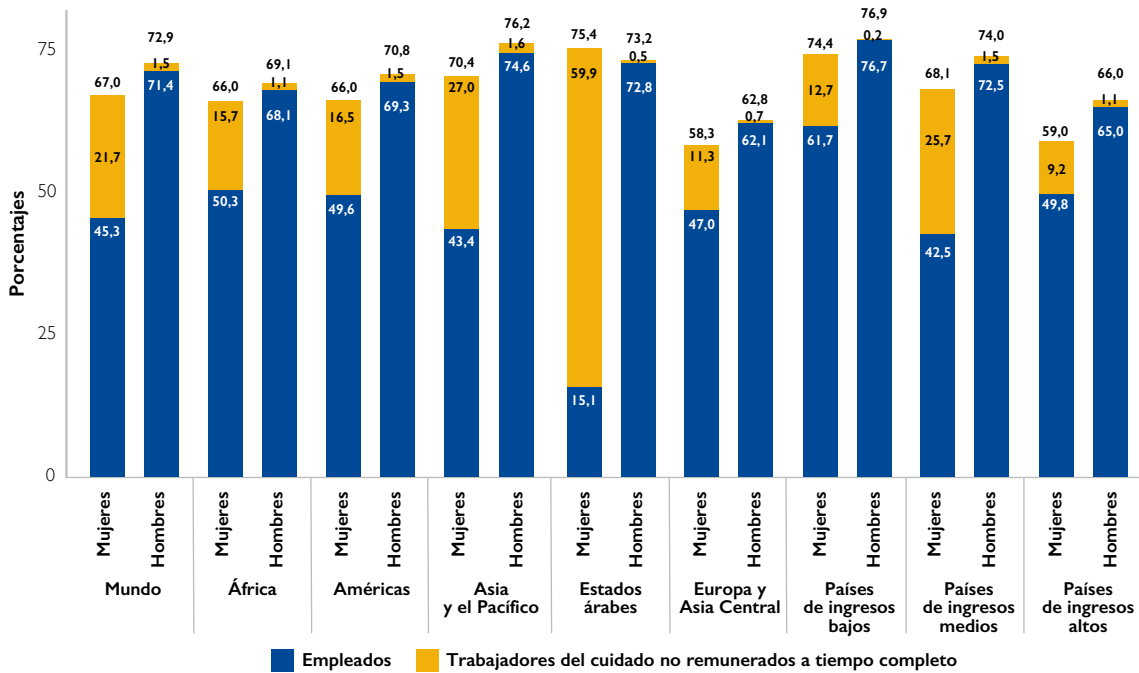


*Se estima que la brecha de género en términos del tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado no se cerraría hasta el año 2228; en otras palabras, cerrar la brecha llevaría 209 años.*

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



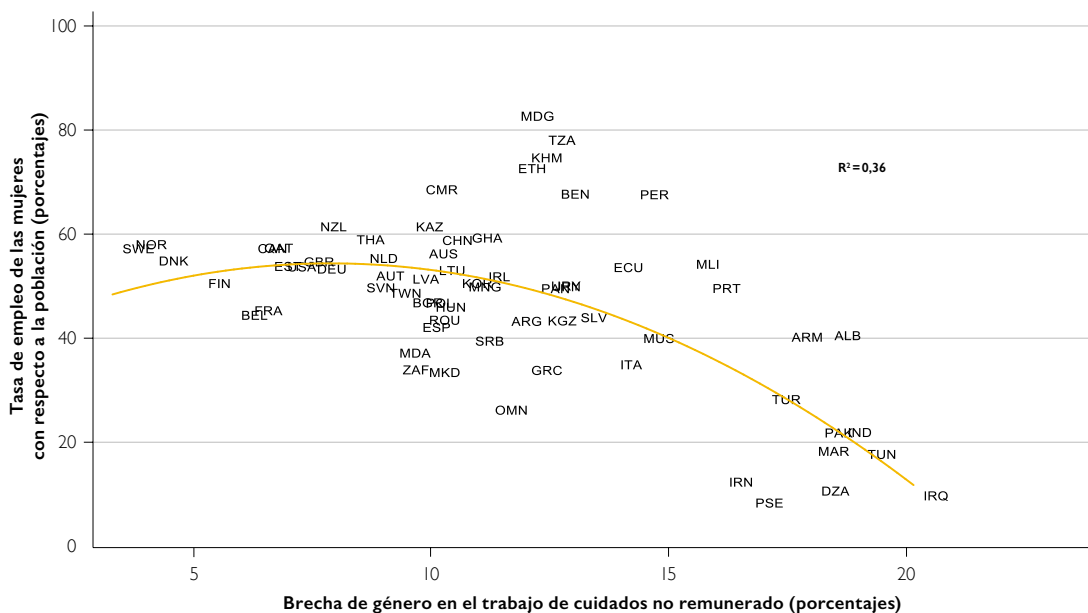
**Gráfico I.15 Trabajadores empleados y trabajadores del cuidado no remunerados a tiempo completo, por sexo, último año disponible**



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



**Gráfico I.16 Relación entre la brecha de género en el porcentaje de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado y la tasa de empleo de las mujeres con respecto a la población, último año disponible**



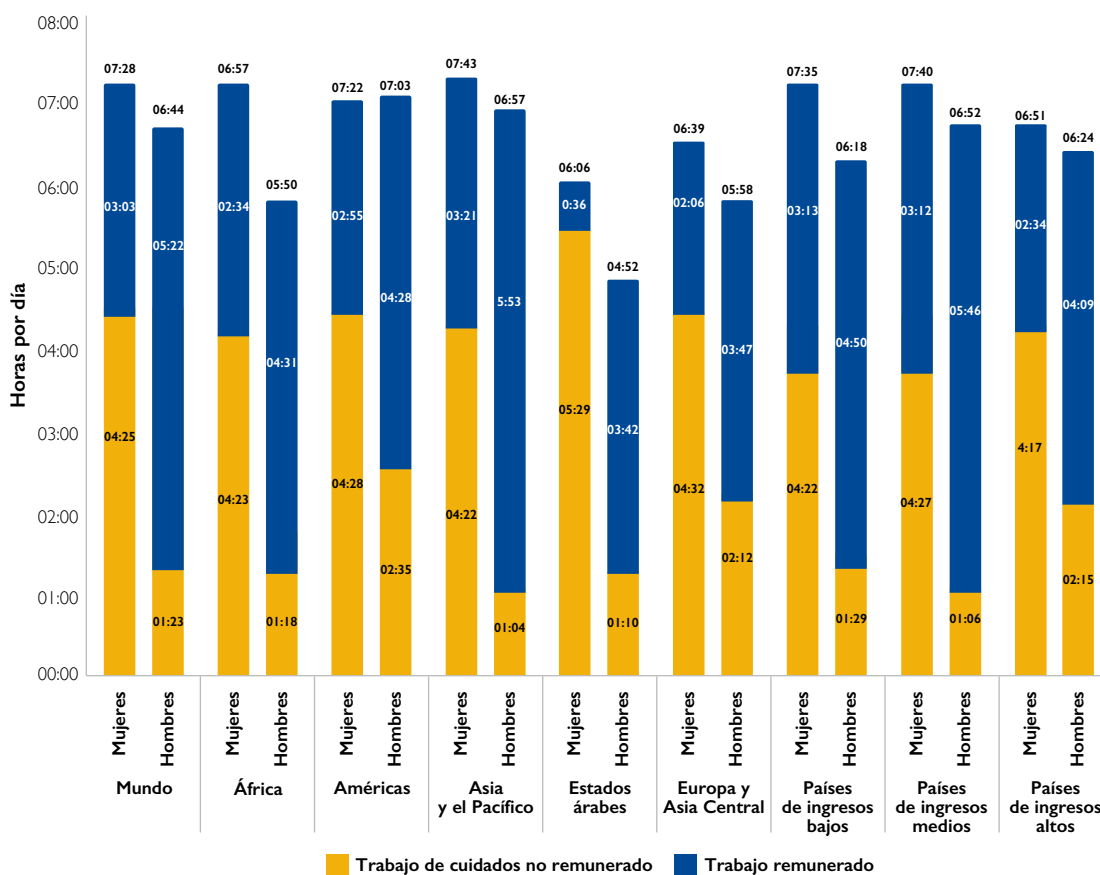
Fuente: Cálculos de la OIT apoyados en estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018, y Charmes, de próxima publicación.

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

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

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

**Gráfico I.17 Tiempo dedicado diariamente al trabajo de cuidados no remunerado, al trabajo remunerado y al trabajo total, por sexo y grupo de ingresos, último año disponible**



Fuente: OIT, 2019c.



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

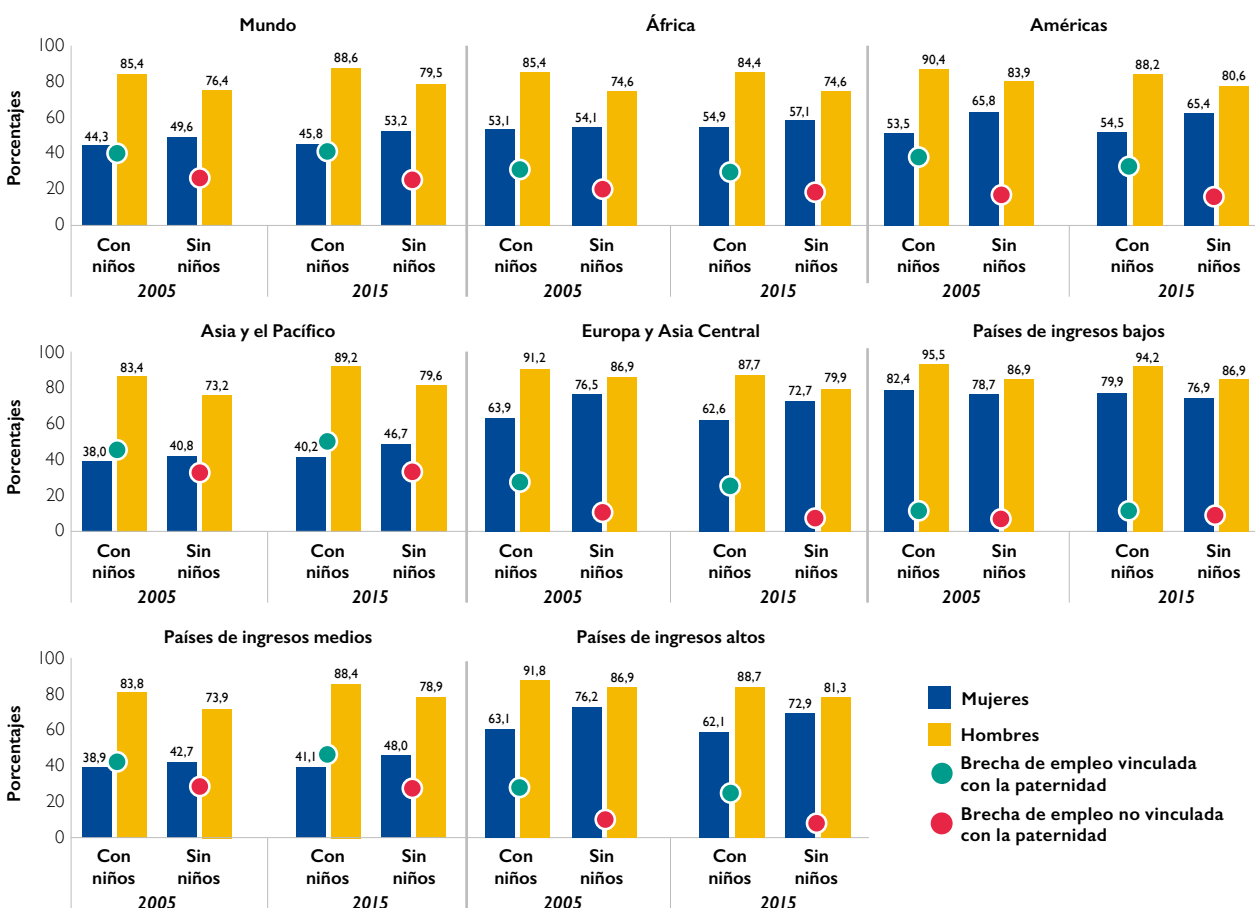
La división desequilibrada del trabajo en el hogar entre hombres y mujeres es una de las características más resilientes de la desigualdad de género. Entre 1997 y 2012, el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico y a la prestación de cuidados apenas disminuyó 15 minutos por día, mientras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

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

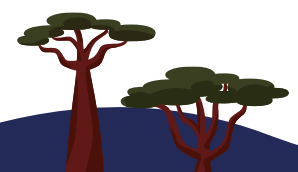
cambio de una remuneración trabajan «un segundo turno»: uno en el lugar de trabajo y otro en el hogar<sup>52</sup>. Esto tiene repercusiones negativas en la salud y el bienestar de las mujeres, que adoptan la forma de noches en vela y ansiedad<sup>53</sup>.

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

**Gráfico I.18 Tasas de empleo con respecto a la población de las mujeres y los hombres con y sin niños menores de 6 años, 2005 y 2015**



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



## LAS PENALIZACIONES VINCULADAS CON LA MATERNIDAD SIGUEN SIENDO CONSIDERABLES

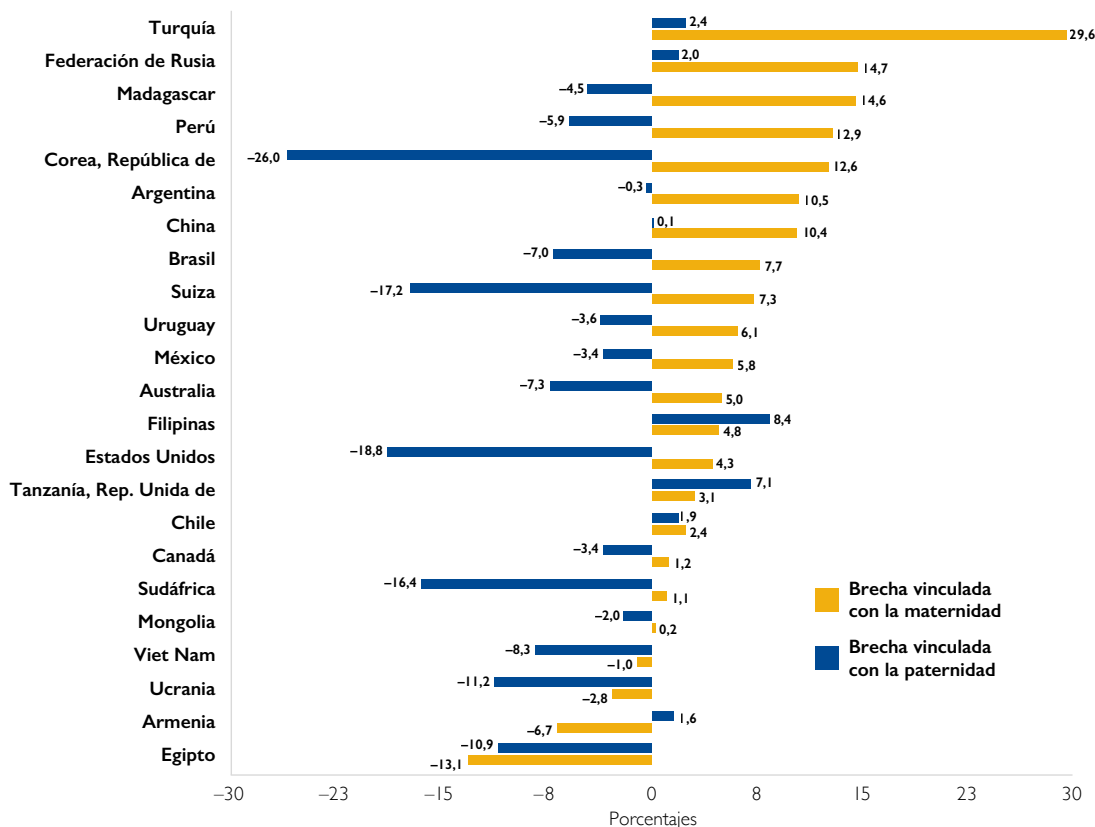
### La penalización en el empleo vinculada con la maternidad

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



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

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



Fuente: OIT, 2018f.

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

### La penalización salarial vinculada con la maternidad

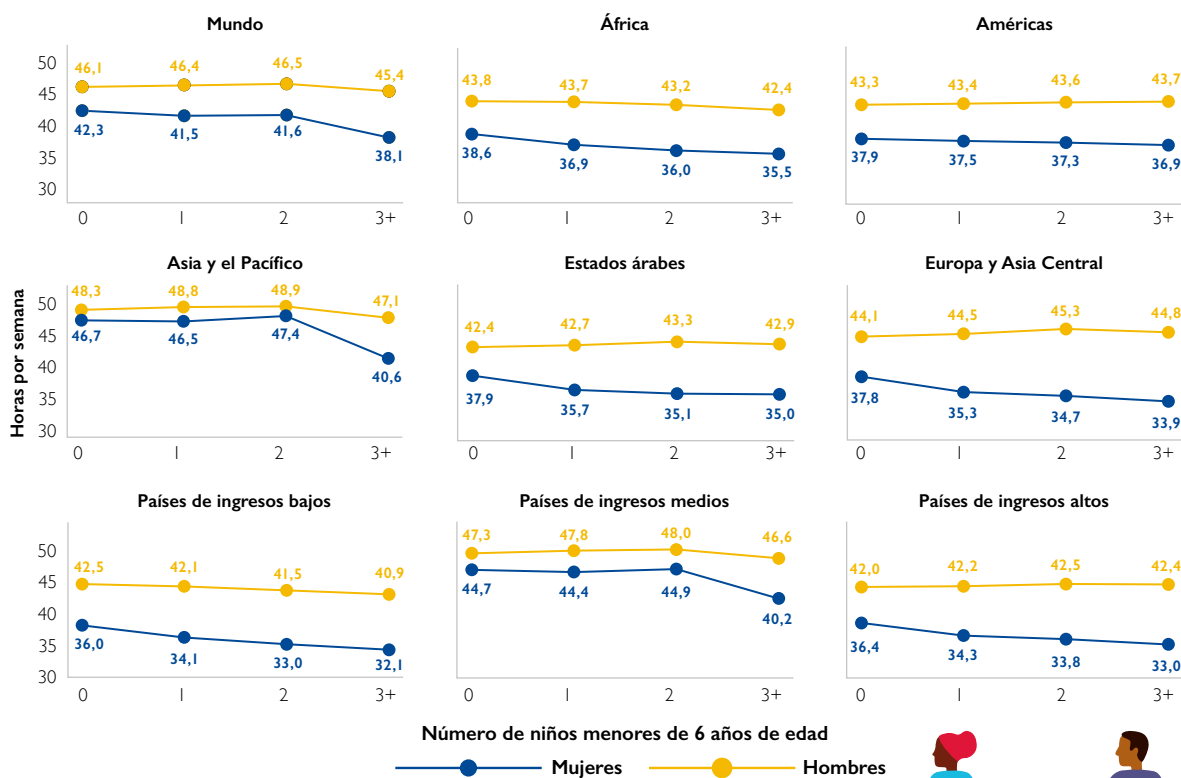
Las mujeres en general están expuestas a ser penalizadas cuando tienen un empleo (véase la sección «Remuneración más baja y desigual» más adelante), pero las madres suelen ganar menos que las mujeres sin hijos, y esta brecha salarial se conoce como «brecha salarial vinculada con la maternidad». Abarca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

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

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

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

**Gráfico 1.20 Horas semanales trabajadas a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro, por sexo y número de niños menores de 6 años de edad, último año disponible**



Fuente: OIT, 2019c.



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

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

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

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

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





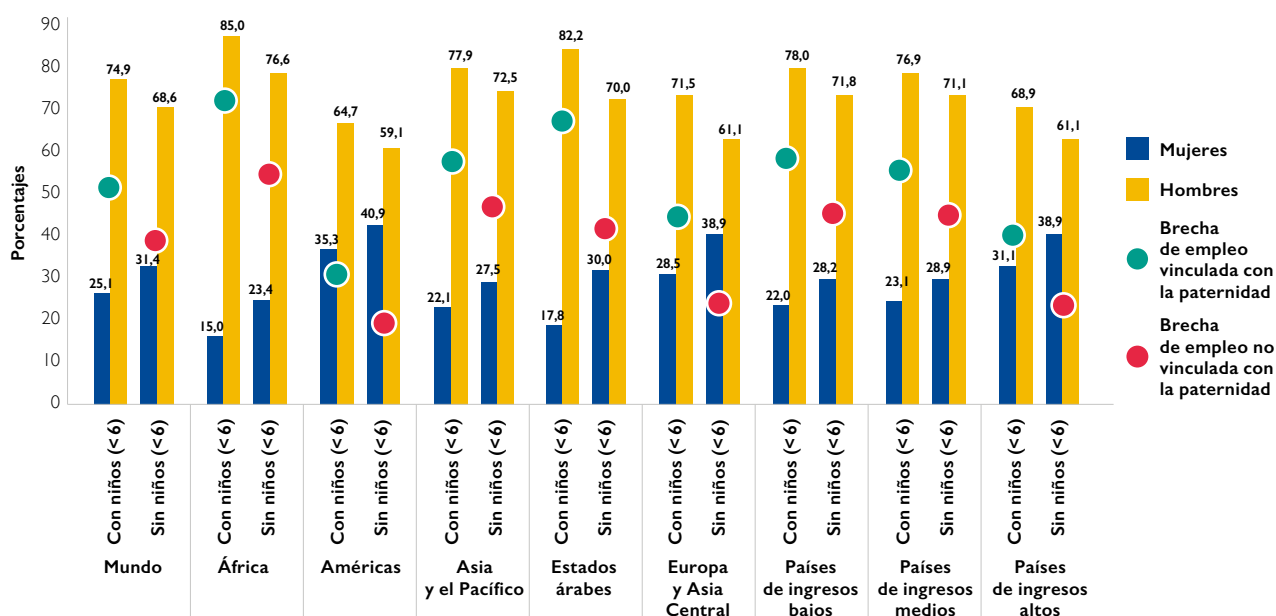
## Cuadro I.1 Clasificación de los obstáculos que dificultan el liderazgo femenino, 2015

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

Fuente: OIT, 2015b.



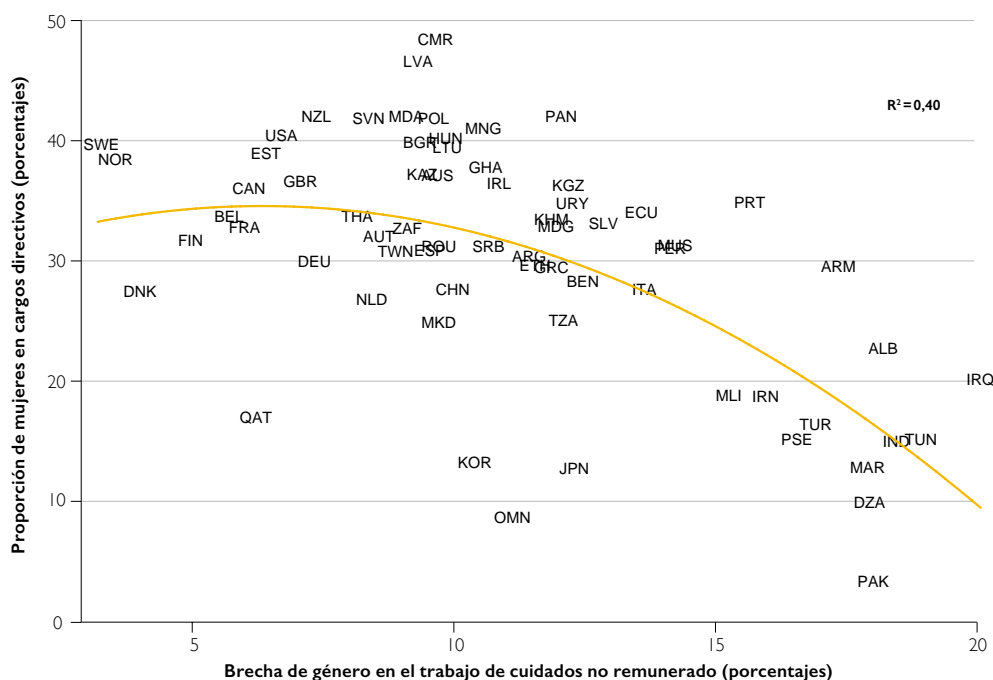
## Gráfico I.21 Porcentaje de personas en cargos directivos con y sin niños menores de 6 años de edad, por sexo, último año disponible



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

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

**Gráfico 1.22 Relación entre la proporción de mujeres en cargos directivos y la brecha de género en términos del porcentaje de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado, último año disponible**



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

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

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

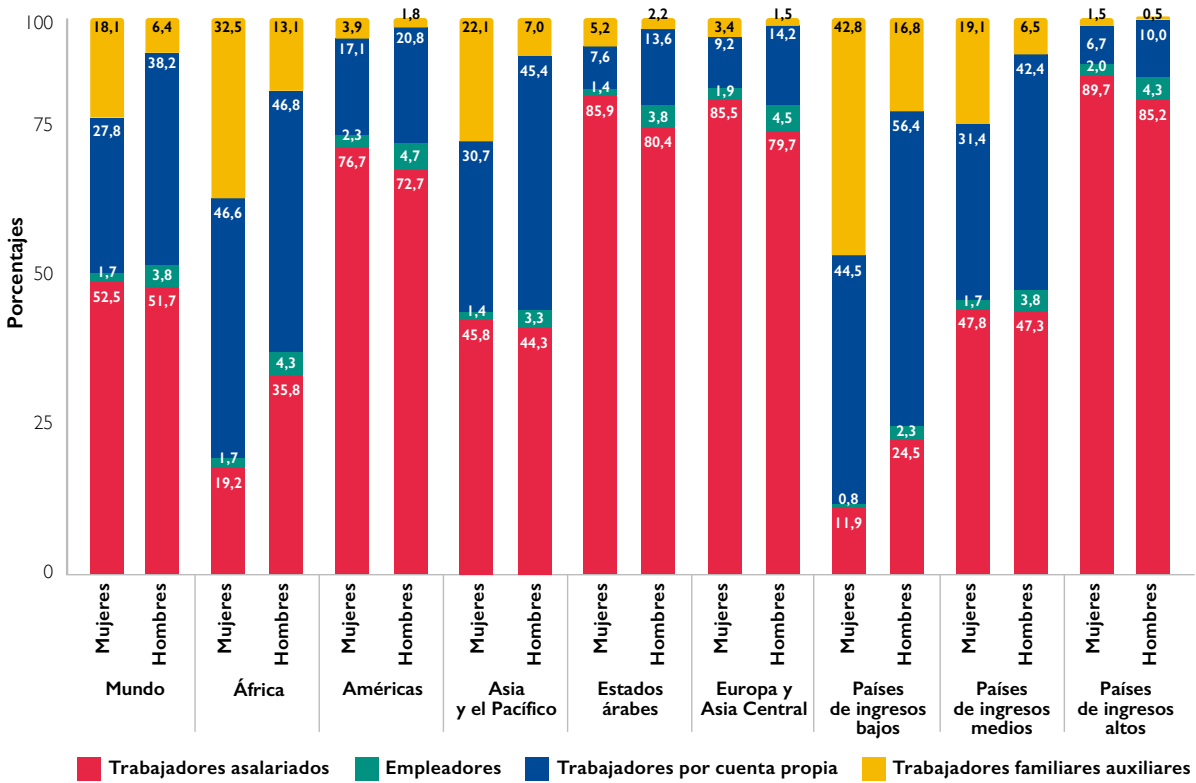
## Una remuneración más baja y desigual

### UNA BRECHA SALARIAL PERSISTENTE POR MOTIVO DE GÉNERO

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



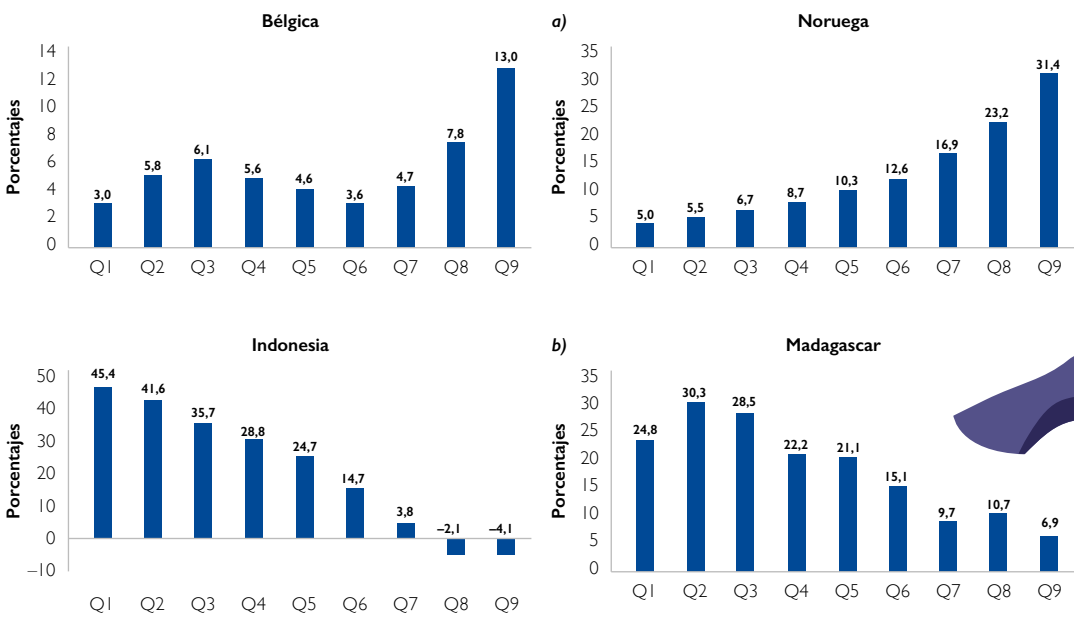
Gráfico I.23 Situación en el empleo, por sexo\*, 2018



\* Porcentaje del empleo total femenino y masculino.  
Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.



Gráfico I.24 Brechas salariales por motivo de género en la escala salarial para países seleccionados, último año disponible:  
a) Países de ingresos altos; b) Países de ingresos medios y bajos



Fuente: OIT, 2018f.



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

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

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

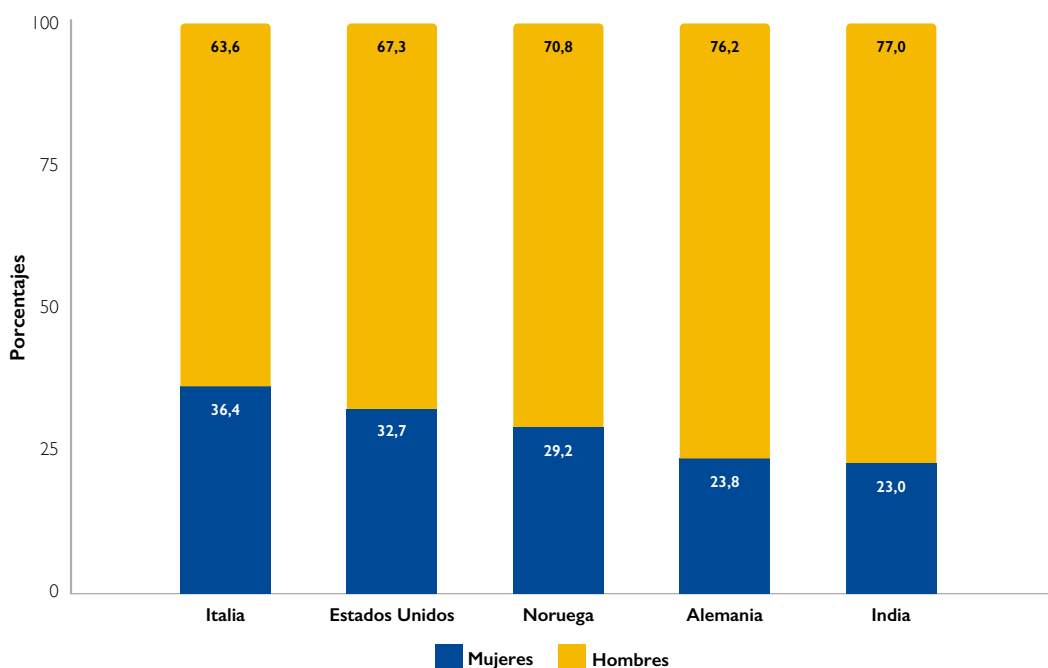
---

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

---



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



Nota: Número de miembros de LinkedIn con competencias digitales: Italia (619 177); Estados Unidos (9 375 058); Noruega (1 092 58); Alemania (583 266); India (2 595 173).

Fuente: Cálculos basados en microdatos de LinkedIn.

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

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

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

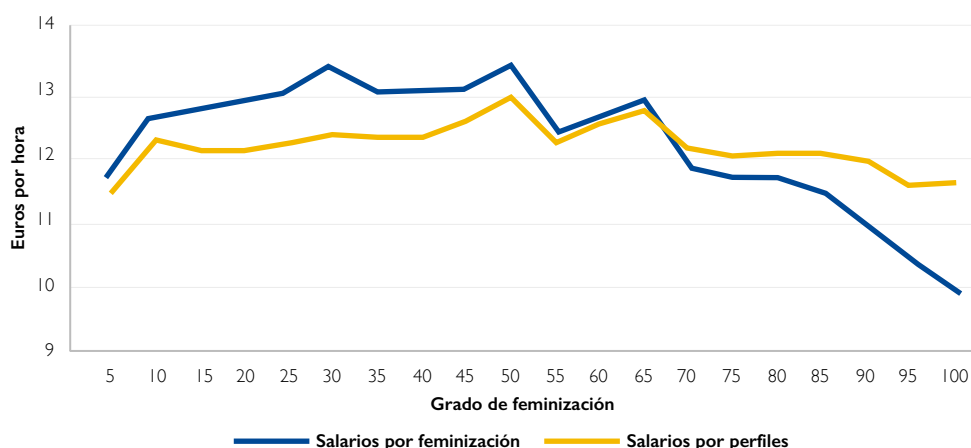
Otros factores, como la segregación ocupacional por motivo de género y la composición de género de la fuerza de trabajo en las empresas con características de productividad similares, son las causas más importantes. En Europa, por ejemplo, trabajar en una empresa cuya fuerza de trabajo es predominantemente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

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

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

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

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



Fuente: OIT, 2018f.

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

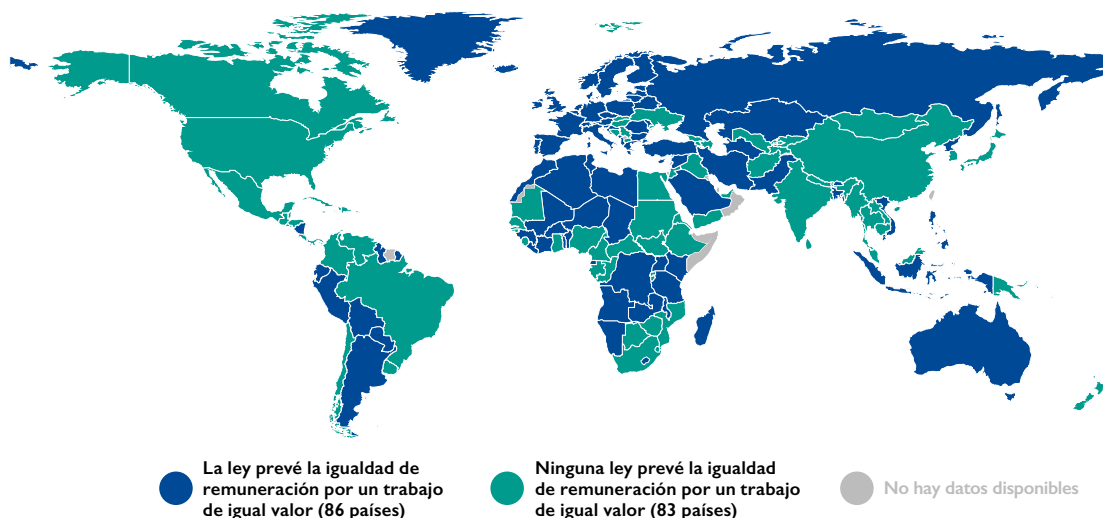
La práctica establecida de preguntar a un solicitante de trabajo cuánto ganaba en su empleo anterior también puede tener la consecuencia imprevista de perpetuar los prejuicios de género en la valoración del trabajo realizado por las mujeres<sup>81</sup>. Los prejuicios también pueden influir en la manera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

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

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



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



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

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

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

## Sistemas fiscales

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

## Violencia y acoso en el mundo del trabajo

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

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

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

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

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

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





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

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

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

## Las numerosas caras de la tecnología

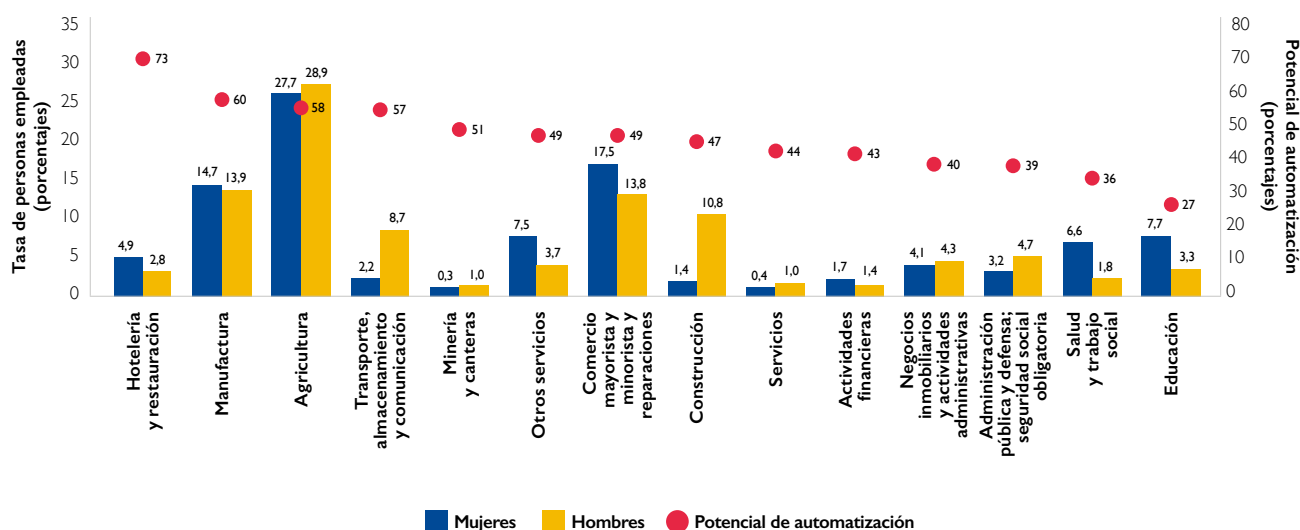
### LA TECNOLOGÍA PODRÍA AUMENTAR O DISMINUIR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

## Una voz y una representación débiles

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

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



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

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

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

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

---

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

---




---

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

---





# TOMAR CONCIENCIA ACERCA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

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

**69,8%**

de las mujeres prefieren tener un trabajo remunerado.



**66,5%**

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



**45,3%**



**71,4%**

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

**27,1%**

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



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

**44,3% / 38,3%**

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



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



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

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



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

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

**4H25 MUJERES  
1H23 HOMBRES**

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



**209 AÑOS**

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

**2015**  
**38,4%**  
**2005**

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

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

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



**25,1% / 74,9%**

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



**31,4% / 68,6%**

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



**20%**  
**BRECHA SALARIAL POR MOTIVO DE GÉNERO**



**SÓLO 130 PAÍSES TIENEN LEYES QUE PROHIBEN EL AGOSO SEXUAL EN EL EMPLEO**







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

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

# 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.*

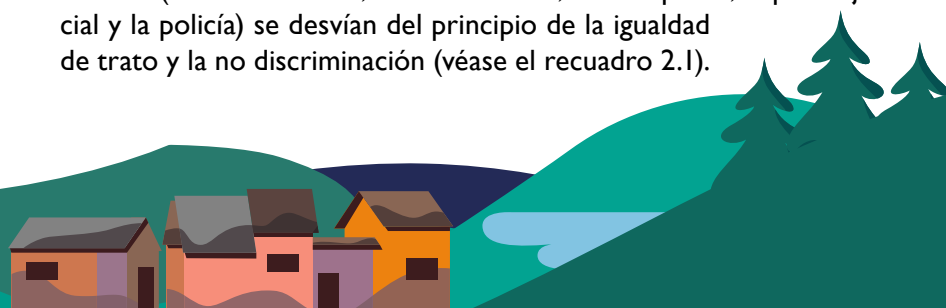


las leyes de lucha contra la discriminación cubran a quienes no pueden «entrar» en las categorías «establecidas»<sup>12</sup>. Ir más allá de ese «marco de un único eje» de discriminación brinda una oportunidad única de no dejar a nadie atrás. Más recientemente, en algunos países se está adoptando una 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>.

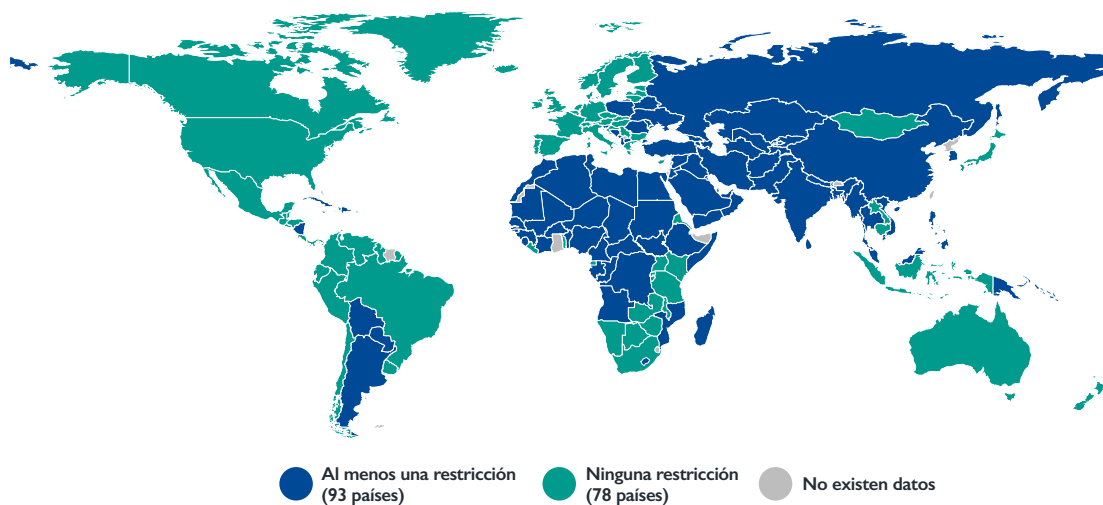
Aunque existen pruebas de un levantamiento constante de las restricciones legales que impiden a las mujeres entrar en ciertas ocupaciones y sectores y trabajar de noche, un gran número de países siguen imponiendo restricciones al empleo de las mujeres (véase el gráfico 2.1)<sup>19</sup>. Allí donde existen 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



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 **CONVENCIÓN 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 FILADELFIA**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

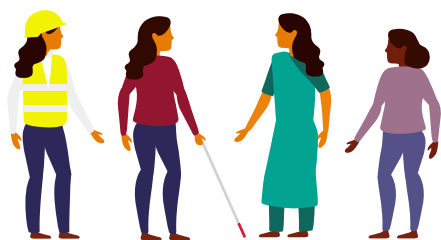
### Recuadro 2.2 La inspección del trabajo es fundamental para hacer de la igualdad de género una realidad en el mundo del trabajo: El caso de Costa Rica

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>.

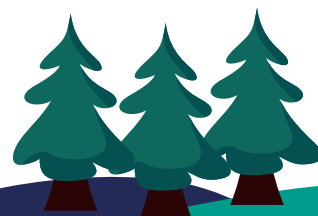
La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la OIT, establece que los Estados deberían garantizar por lo menos un nivel mínimo de protección social a todos, incluido el acceso a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso en cada etapa de la vida, 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.

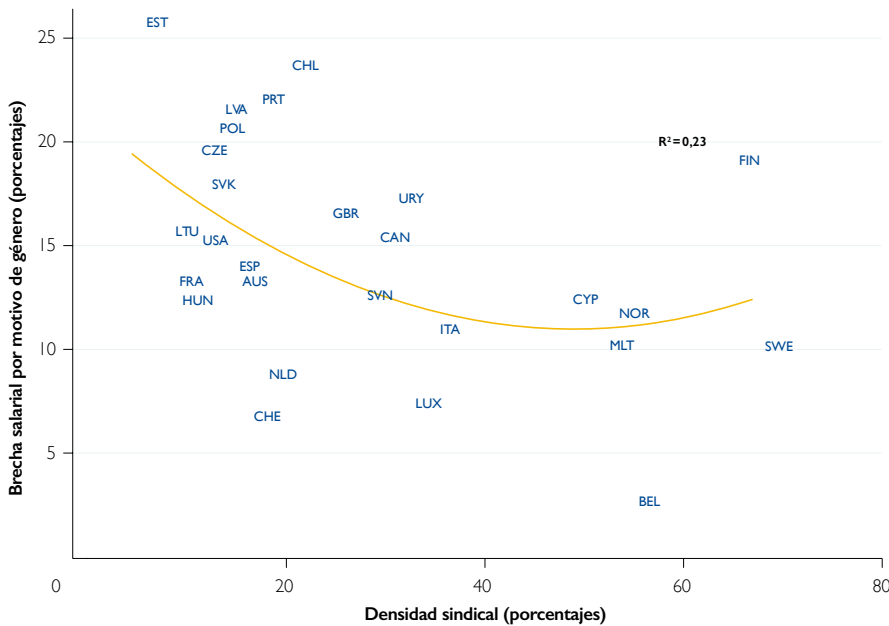
sectores u ocupaciones en los que estas predominan, o incluso excluyendo de la cobertura a los sectores u ocupaciones en los que la presencia de las mujeres es mayor)<sup>51</sup>.

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 la 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).

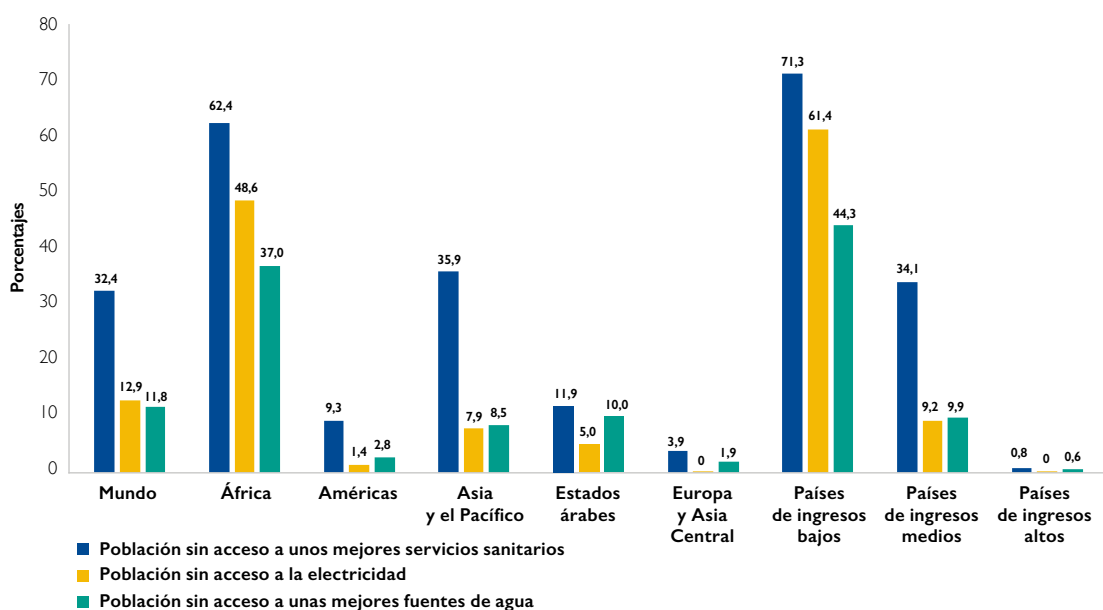
Las iniciativas relativas a la producción y el suministro de agua potable y combustible para el consumo de los hogares que adoptan enfoques renovables y sostenibles no sólo ayudan a mitigar los efectos del cambio climático, sino que también pueden generar oportunidades económicas







**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>.

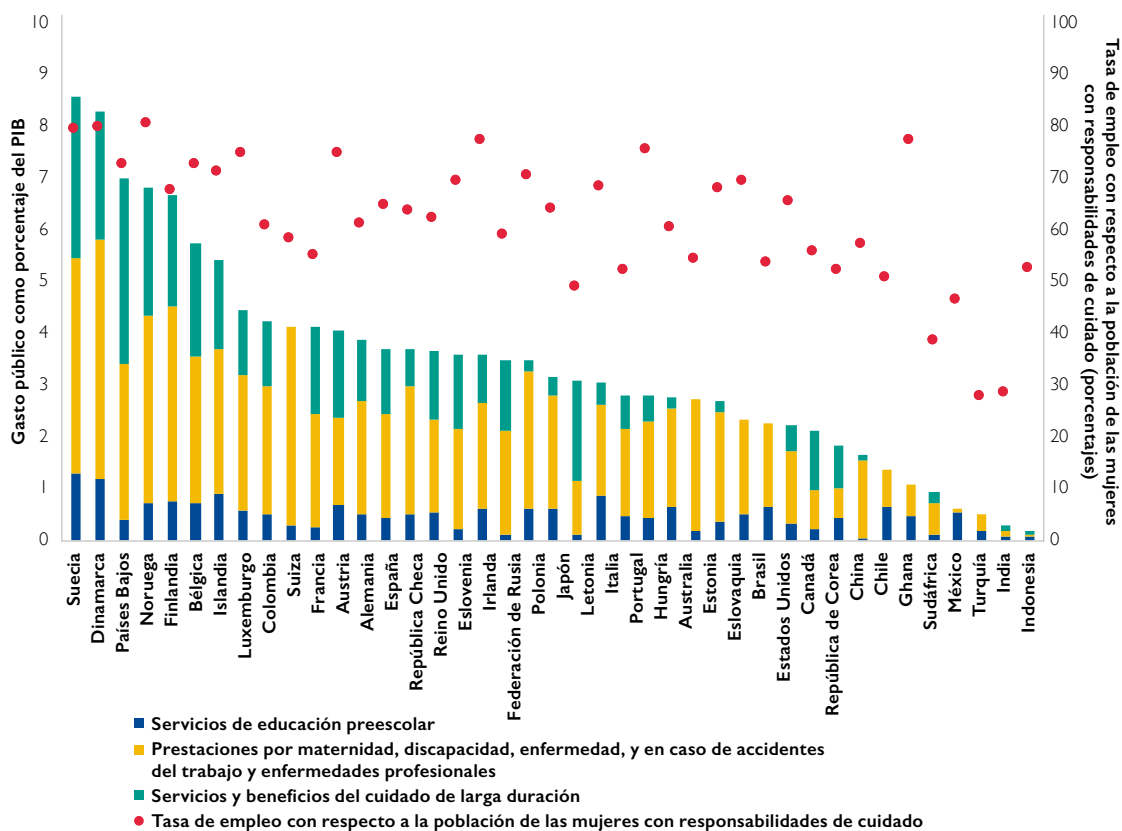
<sup>a</sup> OIT, 2013a; Naciones Unidas 2017. <sup>b</sup> Nussbaum, 2017. <sup>c</sup> La prestación de «servicios» para uso final propio (más allá de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales de 2008, pero dentro de la frontera de producción general), cubre: i) la contabilidad y 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

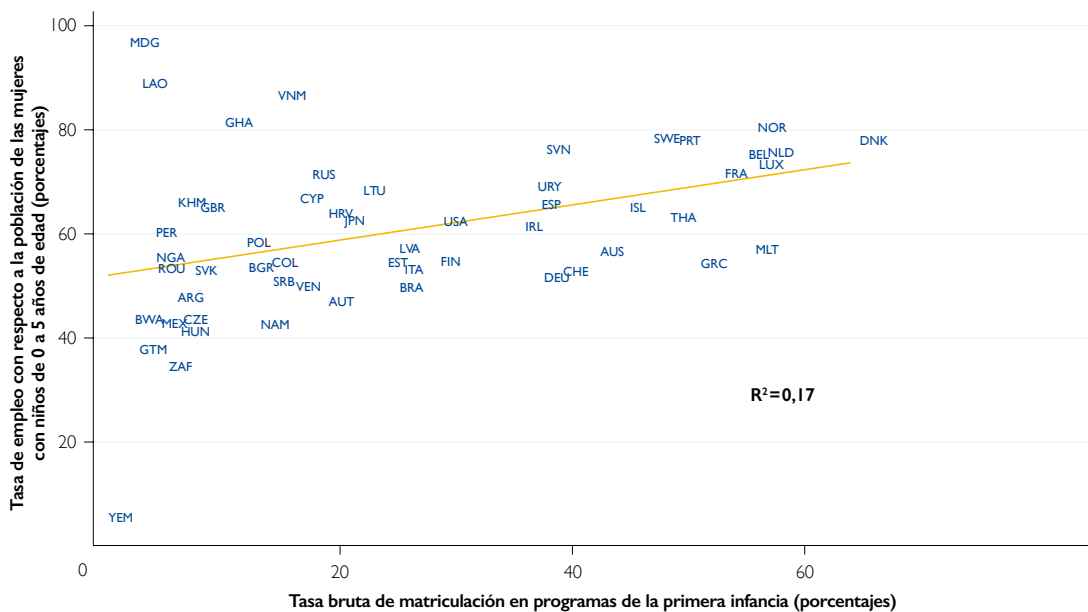


**Gráfico 2.4 Gasto público en políticas de cuidado seleccionadas como porcentaje del PIB y tasa de empleo con respecto a la población de las mujeres con responsabilidades de cuidado, último año disponible**



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

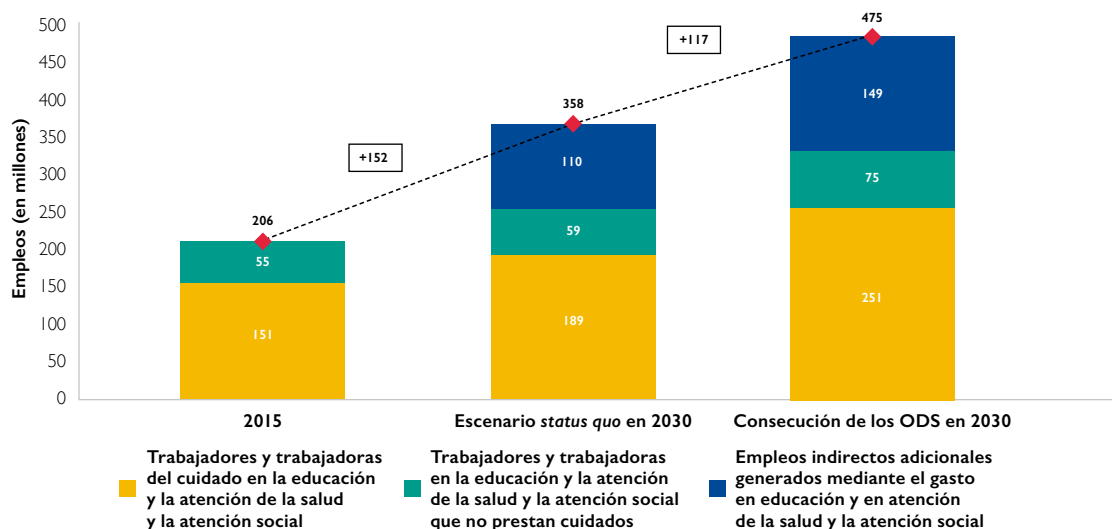
apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares a lo largo de su ciclo de vida, el «modelo de empresa cuidadora»<sup>128</sup> también puede incrementar las oportunidades de las mujeres de obtener cargos directivos y de liderazgo<sup>129</sup>.

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	<b>Reconocer, Reducir y Redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado</b>	<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	<b>Recompensar: Más trabajo y trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado</b>	<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	<b>Representación, diálogo social y negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras del cuidado</b>	<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

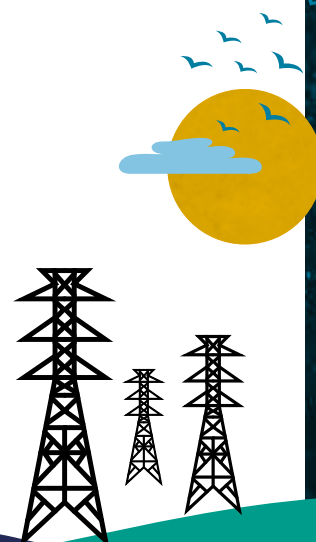


clasificación errónea y a reducir el empleo encubierto, concebidas para evitar las contribuciones a la seguridad social. con miras a asegurar la protección de todos los trabajadores y la competencia leal para las empresas; iii) la adaptación de los mecanismos de registro, de recaudación de contribuciones 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 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>.

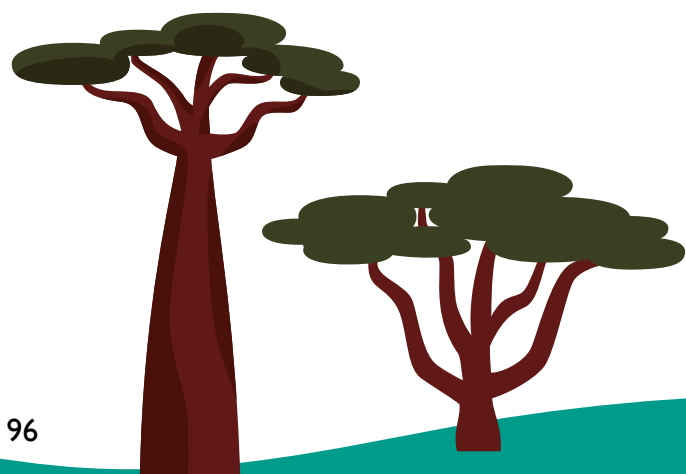
Además, el futuro de la iniciativa empresarial para las mujeres debería contemplar a todas las mujeres, incluidas las mujeres mayores que tienen experiencia vital y confianza en sí mismas y están dispuestas a probar cosas nuevas. Reconocer estas capacidades ayudaría a impulsar las economías, en particular 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.





- 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.



# CAPÍTULO 3

## HACIA UNA AGENDA TRANSFORMADORA Y MENSURABLE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



**Los obstáculos para la participación de las mujeres en el mundo del trabajo persisten tenazmente, tal como evidencia la falta de progresos significativos al cerrar las brechas de género. Es preciso dar un paso decisivo para evitar que el futuro del trabajo para las mujeres se limite a reproducir el pasado.**

Las aspiraciones de las mujeres en el mercado de trabajo se han ignorado durante demasiado tiempo, y las políticas se han centrado en «corregir las debilidades» de las mujeres, a fin de que se adapten a un mundo del trabajo concebido para y por los hombres<sup>1</sup>.

En vista de una brecha de género en las tasas de empleo de 26,0 puntos porcentuales, de una brecha salarial promedio por motivo de género de aproximadamente el 20 por ciento (concretamente del 18,8), y de que sólo el 27,1 por ciento de las mujeres ocupan cargos directivos y de liderazgo, es evidente que, al ritmo actual, la igualdad de género no se logrará durante mucho tiempo. Se necesita con carácter urgente una agenda transformadora y medible que promueva la igualdad de género, tal como solicitó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT<sup>2</sup>. Unos caminos que se refuercen mutuamente deben convergir a fin de proporcionar los elementos esenciales para una agenda para la igualdad de género. Dicha agenda es fundamental para ampliar las oportunidades de las personas y mejorar su bienestar en un momento en que nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo<sup>3</sup>.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce que la igualdad de género no es sólo un objetivo en sí mismo, sino un requisito previo para realizar progresos en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)<sup>4</sup>. Juntos, establecen un plan integral para un viaje colectivo hacia un futuro más inclusivo y sostenible en el que nadie se quede atrás<sup>5</sup>. La igualdad de género es el nexo de todos los ODS interconectados e interdependientes, ya que el trabajo decente para todas las mujeres no sólo contribuye a eliminar la pobreza, sino también a lograr la educación, la paz y la seguridad, así como a obtener resultados en los ámbitos de la seguridad alimentaria, la nutrición y la salud para los niños y todos los miembros del hogar. Asimismo, contribuye a preservar los recursos naturales, impulsando el crecimiento económico inclusivo, generando empleos decentes y facilitando medios sostenibles de producción y consumo<sup>6</sup>.

Algunos de los ODS de la Agenda 2030 son particularmente pertinentes para lograr un futuro mejor para las mujeres en el trabajo:

- > el **ODS 5** sobre el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas;
- > el **ODS 8** sobre la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos;
- > el **ODS 4** sobre la garantía de una educación inclusiva y equitativa de calidad y la promoción de oportunidades de aprendizaje permanente para todos, y
- > el **ODS 10** sobre la reducción de la desigualdad en los países y entre ellos.

El cuadro 3.1 pone de relieve los detalles de los ODS que están relacionados específicamente con la igualdad de género y con el futuro de las mujeres en el mundo del trabajo.

La eliminación de la discriminación directa es esencial para un futuro mejor para las mujeres en el trabajo, pero no basta de por sí para asegurar la igualdad sustantiva y cerrar las persistentes brechas de género. Erradicar las restricciones por motivo de género, así como otras formas de discriminación con las que están interrelacionadas, requiere concertar esfuerzos para afrontar las formas indirectas de discriminación y las barreras estructurales que tienen el efecto, si no siempre la intención, de producir resultados desiguales. La consecución de la igualdad sustantiva exige superar estereotipos de larga data, forjando así un contrato de género más igualitario.

Cuando las barreras estructurales para las mujeres en el mundo del trabajo se afrontan de una manera sistemática y exhaustiva, a través de una combinación de políticas, leyes y prácticas acertadas, las brechas de género pueden reducirse. Invertir en políticas transformadoras es esencial para lograr la igualdad de género. Dichas medidas, en particular cuando son obligatorias, tienen el potencial de cuestionar los estereotipos de género y los prejuicios persistentes sobre las funciones que deben desempeñar las mujeres y los hombres en la sociedad. La redistribución del trabajo de cuidados mediante la promoción de una división más equitativa entre los hombres y las mujeres, y entre las familias y la sociedad en general, debe ser un objetivo primordial. Sólo podrá lograrse un futuro mejor del trabajo para las mujeres y los hombres cuando los cuidados se sitúen en el centro de las políticas sociales y económicas.

## I. UN PASO DECISIVO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En la organización actual de las sociedades, las mujeres y las niñas siguen realizando la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, aunque los hombres y los niños del siglo XXI son cada vez más conscientes de la necesidad de compartir esta carga y están más dispuestos a asumir parte de la responsabilidad. Puede acelerarse un cambio de mentalidad si las economías y las sociedades no sólo reconocen que dependen del trabajo de cuidados para sobrevivir y prosperar, sino también que el trabajo y los cuidados están estrechamente

**Cuadro 3.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible para un futuro mejor para las mujeres en el trabajo**

 <p><b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO</p>	 <p><b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	 <p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	 <p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>
<p><b>5.1</b> Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas en todo el mundo</p>	<p><b>8.5</b> Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres.</p>	<p><b>4.1</b> Asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.</p>	<p><b>10.1</b> Lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.</p>
<p><b>5.2</b> Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.</p>	<p><b>8.5</b> Lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>	<p><b>4.2</b> Asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad.</p>	<p><b>10.2</b> Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>
<p><b>5.4</b> Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social.</p>	<p><b>8.8</b> Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>	<p><b>4.3</b> Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad.</p>	<p><b>10.3</b> Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p>
<p><b>5.5</b> Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo.</p>	<p><b>8.10</b> Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.</p>	<p><b>4.4</b> Aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.</p>	<p><b>10.4</b> Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.</p>



Cuadro 3.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible para un futuro mejor para las mujeres en el trabajo (cont.)

<p><b>5.B</b> Mejorar el uso de la tecnología instrumental para promover el empoderamiento de las mujeres.</p>		<p><b>4.5</b> Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.</p>	
<p><b>5.C</b> Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género.</p>		<p><b>4.C</b> Aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados.</p>	

Fuente: Elaboración del autor basada en Naciones Unidas, 2015.

interrelacionados. Esta dependencia mutua es incluso más evidente en el contexto de la transición actual hacia una economía digital y verde. La reducción de las tasas de fertilidad, el aumento de los movimientos migratorios y el envejecimiento de las poblaciones, así como el creciente número de mujeres que trabajan, son una realidad hoy en día. Por lo tanto, los cuidados y el trabajo deben formar parte integrante de la realidad tanto de las mujeres como de los hombres, a quienes se insta actualmente a ser trabajadores y cuidadores en igual medida. En otras palabras, es necesario asegurar que la prestación de cuidados se reconozca como una función social y como un bien social, de la misma manera que se concibe el «trabajo», y debe quedar claro que todas las personas podrían y deberían contribuir a ambos<sup>7</sup>.

Sin embargo, mientras el modelo social actual establezca que es socialmente aceptable y económicamente factible que los hombres opten por no prestar cuidados, las mujeres no tendrán otra elección que asumir la carga<sup>8</sup>. Por este motivo, la aceleración de un nuevo equilibrio requiere políticas y medidas firmes que pongan fin a la discriminación contra las mujeres, en particular la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que promuevan activamente la igualdad que conciliará los dos mundos del «trabajo» y del «cuidado».

Si bien los cuatro caminos detallados en el capítulo 2 son esenciales para acelerar la igualdad de género en el mundo del trabajo, el punto de partida para cada país dependerá de su nivel particular de desarrollo y de su estructura económica. Por ejemplo, la infraestructura básica y los servicios públicos, especialmente en las zonas rurales, pueden ser un punto de partida esencial al cambiar la trayectoria del tiempo dedicado por las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado en algunas economías en desarrollo. En las economías más avanzadas, los servicios de cuidado, así como las políticas de licencia familiar y de licencia para la prestación de cuidados, pueden ser el punto de partida inicial para la promoción de una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado entre los hombres y las mujeres y entre la familia y el Estado. Sin embargo, las disposiciones que establecen que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos en el mundo del trabajo e igualdad de acceso a la protección social deberían representar un piso básico para exigir y lograr la igualdad en la práctica en todos los países.

La experiencia muestra que se necesitan medidas obligatorias para cuestionar de una manera efectiva las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo. Afrontar la pobreza de tiempo de las mujeres es un elemento esencial para permitir la redistribución de las responsabilidades. La consecución de esta meta requiere un nuevo enfoque normativo que haga suyos y contemple los intereses, las necesidades, las aspiraciones y las decisiones de los trabajadores. Además, la creciente inversión en la economía del cuidado a fin de asegurar unas condiciones de trabajo decentes para las trabajadoras y trabajadores del cuidado, incluidos los migrantes, es otro ámbito en el que urge tomar medidas. Deben crearse más trabajos de cuidados para hacer frente a la crisis inminente de la prestación de cuidados y satisfacer la necesidad de más trabajos en general en el futuro. Es probable que el trabajo de cuidados sea uno de los ámbitos más importantes del crecimiento del empleo. Por lo tanto, los posibles dividendos para las mujeres, los hombres, la sociedad y la economía podrían ser considerables. Esto se plasma en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que preconiza la inversión pública en la economía del cuidado a fin de promover una verdadera igualdad de género y de atender las necesidades de una población que envejece rápidamente<sup>9</sup>.

A pesar de las diferentes realidades económicas y sociales, la conciliación del trabajo y los cuidados conllevará necesariamente una serie de intervenciones que consigan hacer realidad la igualdad sustantiva. Estas incluyen proporcionar infraestructura, protección social y servicios de cuidado públicos, y formular y aplicar políticas que logren la participación de las mujeres y les apoyen en las transiciones del trabajo. Ninguno de estos progresos será factible sin una voz y una representación más fuertes de las mujeres a todos los niveles de los procesos decisivos. Estos caminos también deberán concebirse como complementarios, en la medida en que se apoyan y refuerzan mutuamente. Unos caminos que discurran de manera paralela y que nunca confluyan seguirán haciendo la igualdad de género un objetivo difícil de alcanzar.

### Cerrar la brecha de datos por motivo de género

Unos datos fiables desglosados por sexo son esenciales para formular dichas políticas y supervisar los resultados a fin de establecer lo que favorece a las mujeres. A este respecto, se necesita un sistema de recopilación de datos y producción de estadísticas frecuentes, que esté en consonancia con las últimas resoluciones estadísticas del trabajo. En particular, la realización de encuestas adecuadas y regulares sobre el uso del tiempo, que son fundamentales para evaluar los progresos realizados con miras a la consecución de la igualdad de género en el mercado de trabajo, es un ámbito en el que urge intensificar los esfuerzos. Además, las encuestas a nivel de empresa, así como las encuestas sobre la fuerza de trabajo y las encuestas de hogares, deberían actualizarse con el objetivo de distinguir entre el valor de un trabajo y los ingresos que percibe el trabajador. La inclusión de información sobre variables, como el estado civil o la paternidad, el número de niños, el número de personas mayores, y la presencia de personas con discapacidades o de personas que viven con el VIH, proporcionará datos esenciales. La información sobre estas variables es tan importante como los datos sobre la educación, la realización de un trabajo a tiempo parcial o completo y los sectores industriales, para poder esclarecer de manera adecuada las partes que tienen una explicación, y las que no la tienen, de la brecha salarial por motivo de género.

Otros ámbitos en los que se precisan más y mejores datos desglosados por sexo son las tasas brutas de escolarización en la educación y el desarrollo de la primera infancia, que son fundamentales para supervisar la asociación entre la presencia de instituciones de cuidado infantil y las tasas de empleo para las madres de niños pequeños. Además, se necesita saber más sobre las tasas de utilización de la licencia parental y de paternidad por los padres. Las oficinas nacionales de estadística deberían desglosar los datos por sexo, raza, origen étnico, situación migratoria, discapacidad y ubicación geográfica<sup>10</sup>.

Los elementos cruciales necesarios para mejorar la capacidad estadística e integrar las estadísticas de género en los sistemas estadísticos son: un mecanismo de financiación sostenible a nivel tanto nacional como internacional; un programa innovador de desarrollo de competencias para aprovechar las fuentes de datos y métodos emergentes; un apoyo y un compromiso político firmes a nivel nacional a fin de apoyar las estadísticas de género, y la toma de decisiones sobre la igualdad de género basada en datos<sup>11</sup>.

### Seguir los caminos que conduzcan a un futuro mejor para las mujeres en el trabajo

La igualdad sustantiva para las mujeres está al alcance, dada la combinación adecuada de políticas sociales y económicas que se aplican conjuntamente y de una manera que integra a los diferentes grupos sociales. Un elemento clave para lograr una igualdad de género tangible es integrar el concepto de «nada sin nosotras» en las líneas de trabajo de todos los responsables de la formulación de políticas y de la toma de decisiones, a fin de que se convierta en una realidad para todas las mujeres. Esto significa promover y facilitar la participación democrática en la elaboración de leyes y políticas y en su aplicación<sup>12</sup>. Exige poner énfasis, no sólo en cada organismo, sino también en la acción colectiva a través de la solidaridad, crear

UNOS CAMINOS QUE DISCURRAN DE MANERA PARALELA Y QUE NUNCA CONFLUYAN SEGUIRÁN HACIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO UN OBJETIVO DIFÍCIL DE ALCANZAR.

ACTUALMENTE SE INSTA A LAS MUJERES Y LOS HOMBRES A SER TRABAJADORES Y CUIDADORES EN IGUAL MEDIDA.

NINGÚN PROGRESO SERÁ FACTIBLE SIN UNA VOZ Y UNA REPRESENTACIÓN MÁS FUERTES DE LAS MUJERES.





alianzas estratégicas, promover la movilización social y exigir la participación comprometida en la toma de decisiones<sup>13</sup>. Dicho enfoque cuestiona la representación de las diferentes voces pertinentes, y se centra específicamente en la interseccionalidad, en la facilitación de un espacio adecuado a las posiciones controvertidas, y en una plataforma para aquellos cuyas voces no suelen escucharse. Es preciso afrontar estos retos a través del diálogo y de la participación, y establecer mecanismos para asegurar la rendición de cuentas de quienes representan estos intereses<sup>14</sup>. Todas las personas tienen un papel que desempeñar en la promoción del cambio y en la sensibilización para acelerar el logro de este objetivo trascendental.

Acelerar la acción para elaborar y poner en práctica una agenda transformadora y medible para la igualdad de género en el trabajo requiere una respuesta concertada en múltiples direcciones: los derechos, la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado, y políticas que logren la participación de las mujeres y las apoyen en las transiciones del trabajo. La voz y la representación desempeñan un papel importante en todos estos caminos, al igual que el aprovechamiento de la tecnología para la igualdad de género, a fin de levantar a las mujeres que quedan a la zaga, incluidas las que trabajan en la economía informal. Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensar y representar a las trabajadoras y trabajadores del cuidado, tal como se refleja en el marco de las 5R de la OIT, no sólo afecta a todos los ámbitos, sino que constituye los cimientos del camino a seguir (véase el gráfico 3.1).

## 2. CONTRAER COMPROMISOS PARA ASEGURAR UN FUTURO MÁS PROMETEDOR PARA LAS MUJERES EN EL TRABAJO

El futuro del trabajo tiene el potencial de brindar inmensas oportunidades para mejorar la calidad de la vida laboral de las mujeres y los hombres, aumentar sus opciones y lograr la justicia social para todos. A fin de pasar del potencial a la realidad, el establecimiento de un programa centrado en las personas es la mejor manera para lograr los cambios transformadores que se necesitan en esta nueva era<sup>15</sup>.

Las mujeres siempre han realizado una importante contribución a la economía y a las sociedades. Es preciso reconocer y valorar estas contribuciones, y acelerar de manera consciente las soluciones que les permitirán gozar plenamente de igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. Para que esto suceda, los compromisos firmes deben traducirse en leyes, políticas y prácticas transformadoras concretas que acaben con los estereotipos, valoren igualmente el trabajo de las mujeres y de los hombres, y allanen el camino para que las mujeres participen en pie de igualdad en la toma de decisiones. Se necesitan inversiones generosas e inteligentes para apoyar tales compromisos, así como una rendición de cuentas y un control rigurosos.

La igualdad de género es un objetivo común universal y una aspiración que sólo puede colmarse a través de la solidaridad entre los países, las personas y las instituciones, tal como se destaca en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El tripartismo, que está integrado en la estructura de la OIT, es una fuerza dinámica para intensificar los esfuerzos y conseguir la igualdad de género en el mundo del trabajo. La OIT y sus mandantes tienen la obligación de asegurar que nadie quede atrás en el futuro del trabajo, y gozan de una posición privilegiada para lograr este objetivo.





## NOTAS

*La igualdad de género es un objetivo común universal y una aspiración que sólo puede colmarse a través de la solidaridad entre los países, las personas y las instituciones, tal como se destaca en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.*



- 1 OIT, 2018I, y OIT, 2019a.
- 2 Copresidida por el Presidente sudafricano Cyril Ramaphosa y el Primer Ministro Sueco Stefan Löfven, la Comisión sobre el Futuro del Trabajo, integrada por 27 miembros y de carácter independiente, incluyó importantes cifras mundiales obtenidas de empresas, sindicatos, grupos de reflexión, organizaciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales. Fue establecida por la Organización Internacional del Trabajo en 2017 como parte de la Iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo.
- 3 OIT, 2019a.
- 4 Naciones Unidas, 2015.
- 5 ONU-Mujeres, 2018.
- 6 *Ibid.*
- 7 Giele, 2006.
- 8 Fudge, 2012.
- 9 OIT, 2019a.
- 10 El ODS 17 de la Agenda 2030 (Meta 17.18) indica que las oficinas nacionales de estadística deberían «aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad [y] ubicación geográfica».
- 11 Buvinic, Furst-Nichols y Koolwal, 2014.
- 12 Hepple, 2014.
- 13 Campbell et al., 2018.
- 14 Hepple, 2014.
- 15 OIT, 2019a.



Gráfico 3.1 Una agenda transformadora y medible para la igualdad de género en el mundo del trabajo

## RECOPILACIÓN, ANÁLISIS Y DIFUSIÓN DE DATOS, SUPERVISIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Proceder con frecuencia a la recopilación de datos y a la producción de estadísticas sobre el trabajo remunerado, trabajo de cuidados no remunerado, los ingresos, las tasas de utilización de la licencia parental y paterna para los padres y las tasas brutas de escolarización en la educación y el desarrollo de la primera infancia, en consonancia con las últimas resoluciones estadísticas.



## CAMPAÑAS DE PROMOCIÓN Y DE SENSIBILIZACIÓN



## AUMENTAR LA VOZ Y LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES



# TRABAJO DE CUIDADOS

RECONOCER, REDUCIR, REDISTRIBUIR, RECOMPENSAR Y REPRESENTAR (MARCO DE LAS 5R)



## RESPECTAR Y GARANTIZAR LA IGUALDAD DE DERECHOS

- Ratificar y aplicar los convenios fundamentales de la OIT y otros convenios de la OIT sobre la igualdad de género
- Prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y brindar protección contra los mismos.
- Asegurar la plena aplicación, en la legislación y en la práctica, del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (i.e la transparencia salarial a nivel de empresa; herramientas de bajo costo y de fácil utilización para detectar las diferencias salariales y medirlas).
- Suprimir las disposiciones legales discriminatorias que limitan el acceso de las mujeres a determinados sectores y ocupaciones.
- Hacer que la protección de la maternidad y la licencia de paternidad y parental sean una realidad para todos.
- Facilitar la soberanía del tiempo para todos.
- Promover un entorno que propicie la progresión profesional de las mujeres.



## INFRAESTRUCTURA, PROTECCIÓN SOCIAL Y SERVICIOS DE CUIDADO

- Proporcionar infraestructura, incluida TIC.
- Establecer una protección social universal.
- Proporcionar servicios e instalaciones de calidad y asequibles de cuidado infantil y de cuidados de larga duración.
- Invertir en la economía del cuidado.
- Promover el marco de las 5R para garantizar a todos un trabajo decente, en particular a las trabajadoras y trabajadores domésticos y a domicilio.
- Elaborar políticas macroeconómicas cabales y que tengan en cuenta la perspectiva de género.



## LOGRAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y PRESTARLES APOYO EN LAS TRANSICIONES DEL TRABAJO

- Dar acceso en pie de igualdad a las TIC.
- Promover el aprendizaje permanente (en particular en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y las competencias digitales para las mujeres y las niñas).
- Crear un entorno propicio para las mujeres empresarias.
- Ayudar a los trabajadores y trabajadoras a pasar de la economía informal a la economía formal.



LOGRAR LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN EL MUNDO DEL TRABAJO







## A.1 Datos nacionales

**Cuadro A.1.1** Edad mediana y edad media de las personas que ocupan cargos directivos o de liderazgo, por sexo, último año disponible (años)

País	Mujeres		Hombres	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Afganistán	34,7	30,0	40,0	37,0
Albania	42,4	45,0	41,9	43,0
Alemania	44,2	46,0	46,2	47,0
Argentina	48,5	48,0	50,2	50,0
Australia	42,2	41,0	44,4	44,0
Austria	44,0	46,0	46,3	48,0
Bangladesh	35,8	35,0	40,6	40,0
Bélgica	42,6	42,0	46,4	46,0
Bolivia, Estado Plurinacional de	40,0	39,0	44,5	43,0
Botswana	41,0	40,0	44,4	43,0
Brasil	41,2	40,0	43,7	43,0
Brunei Darussalam	41,5	41,0	45,0	44,0
Bulgaria	46,1	46,0	47,0	46,0
Camboya	41,9	42,0	48,8	50,0
China	39,3	39,0	43,2	44,0
Chipre	48,9	51,0	50,2	52,0
Congo	23,0	18,0	27,2	23,0
Congo, República Democrática del	39,7	39,0	50,0	51,0
Croacia	43,3	43,0	46,0	45,0
Dinamarca	48,4	48,0	49,1	50,0
Ecuador	42,7	42,0	45,4	44,0
Egipto	47,3	50,0	47,9	49,0
Eslovaquia	40,9	40,0	43,6	43,0
España	46,1	45,0	47,3	46,0
Estados Unidos	45,3	45,0	47,2	48,0
Estonia	45,0	45,0	43,0	42,0
Etiopía	33,2	30,0	37,0	35,0
Federación de Rusia	43,8	44,0	44,3	42,0
Filipinas	45,6	45,0	44,4	44,0
Finlandia	47,9	47,0	48,3	48,0
Francia	46,4	46,0	46,1	46,0
Gambia	36,0	30,0	44,6	44,0
Ghana	42,5	41,0	44,0	43,0
Grecia	46,6	45,0	47,8	48,0
Guatemala	37,5	36,0	40,0	40,0
Hungría	49,2	50,0	45,5	44,0
India	38,3	38,0	40,2	40,0
Indonesia	42,3	41,0	43,1	43,0

País	Mujeres		Hombres	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Iraq	43,1	44,0	40,7	41,0
Irlanda	44,8	43,0	46,2	46,0
Italia	47,1	47,0	50,0	50,0
Jordania	44,1	45,0	47,0	47,0
Lao, República Democrática Popular	38,3	37,0	43,4	43,0
Letonia	48,2	49,0	45,0	44,0
Liberia	42,2	40,0	44,4	46,0
Lituania	46,5	47,0	45,7	45,0
Luxemburgo	44,0	42,0	46,3	46,0
Madagascar	42,3	43,0	45,2	45,0
Malawi	33,3	31,0	39,7	34,0
México	40,4	39,0	42,9	42,0
Mongolia	39,9	39,0	39,5	39,0
Myanmar	37,5	36,0	40,9	39,0
Namibia	39,4	38,0	41,4	41,0
Nepal	36,5	32,0	43,4	42,0
Nicaragua	41,1	39,0	45,3	43,0
Nigeria	38,5	32,0	46,2	47,0
Noruega	46,7	47,0	46,8	47,0
Países Bajos	43,9	45,0	46,7	47,0
Pakistán	37,6	36,0	40,8	40,0
Perú	49,5	44,0	47,3	44,0
Polonia	42,8	42,0	44,5	42,0
Reino Unido	44,8	45,0	45,7	46,0
República Checa	45,6	46,0	45,7	44,0
República Dominicana	40,7	40,0	46,0	46,0
Rumania	42,1	41,0	43,4	43,0
Samoa	43,0	41,0	48,0	48,0
Senegal	39,0	34,0	45,1	46,0
Serbia	45,7	47,0	44,9	45,0
Sierra Leona	37,0	32,0	47,7	46,0
Sri Lanka	43,9	44,0	45,5	44,0
Sudáfrica	42,0	41,0	44,4	43,0
Suecia	46,1	46,0	47,4	48,0
Suiza	43,3	43,0	45,8	46,0
Tanzanía, República Unida de	37,6	35,0	43,2	44,0
Timor-Leste	32,4	29,0	43,4	43,0
Turquía	38,1	38,0	42,4	41,0
Uganda	32,7	31,0	40,8	35,0
Uruguay	48,1	48,0	48,9	48,0
Viet Nam	43,4	44,0	46,2	47,0
Yemen	40,0	40,0	41,3	40,0
Zambia	38,3	38,0	41,3	43,0
Zimbabwe	41,3	37,0	42,1	40,0

Nota: 82 países.

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

**Cuadro A.1.2 Porcentaje de mujeres y de hombres con títulos universitarios superiores que ocupan cargos directivos o de liderazgo, último año disponible (porcentajes)**

País	Mujeres	Hombres
Afganistán	78,4	50,4
Albania	39,7	36,1
Argentina	50,6	35,8
Australia	12,7	12,8
Austria	57,7	62,0
Bangladesh	53,4	61,9
Bélgica	80,2	70,2
Bolivia, Estado Plurinacional de	56,8	60,5
Botswana	27,0	39,8
Brasil	58,7	50,0
Brunei Darussalam	39,5	44,1
Bulgaria	70,4	55,1
Camboya	7,8	23,2
China	33,4	39,2
Chipre	82,9	79,8
Congo	7,4	14,0
Congo, República Democrática del	31,6	44,6
Croacia	67,0	48,9
Dinamarca	59,2	54,0
Ecuador	80,4	67,4
Egipto	33,9	14,7
Eslovaquia	73,2	61,5
España	61,9	55,6
Estados Unidos	65,9	59,9
Estonia	71,2	52,7
Etiopía	17,8	25,7
Federación de Rusia	89,3	90,9
Finlandia	88,2	76,6
Francia	75,3	73,0
Gambia	5,6	47,2
Ghana	24,5	51,9
Grecia	36,7	47,4
Guatemala	43,3	42,2
Honduras	9,2	17,8
Hungría	77,8	66,9
India	13,1	24,1
Indonesia	12,3	25,5
Iraq	41,0	27,6
Irlanda	69,7	68,1
Italia	28,8	29,7
Jordania	86,7	97,8
Lao, República Democrática Popular	10,7	32,9
Letonia	75,9	58,8
Liberia	14,8	24,8
Lituania	79,9	68,6



País	Mujeres	Hombres
Luxemburgo	73,0	47,1
Madagascar	47,1	43,4
Malawi	77,7	57,6
México	67,2	60,6
Mongolia	83,0	76,6
Myanmar	88,8	66,3
Namibia	32,7	39,7
Nepal	53,6	53,5
Nicaragua	76,6	40,0
Nigeria	83,6	69,1
Noruega	61,4	47,3
Países Bajos	70,8	60,3
Pakistán	92,2	49,5
Panamá	53,6	39,2
Perú	100,0	95,9
Polonia	65,7	60,8
Reino Unido	63,7	56,5
República Checa	55,2	48,7
República Dominicana	73,1	47,8
Rumania	82,9	64,5
Samoa	38,9	44,0
Senegal	63,8	54,3
Serbia	66,6	50,0
Sierra Leona	72,1	50,9
Sri Lanka	12,8	9,4
Sudáfrica	44,1	39,1
Suecia	63,8	43,9
Suiza	54,9	71,1
Tanzanía, República Unida de	24,7	19,9
Timor-Leste	38,1	41,1
Túnez	78,1	30,4
Turquía	71,4	44,7
Uganda	84,4	69,8
Uruguay	52,9	34,0
Viet Nam	64,6	65,9
Yemen	60,3	42,3
Zambia	33,5	36,4
Zimbabwe	78,3	71,8

Nota: 83 países.

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

**Cuadro A.1.3 Tasas de empleo con respecto a la población de las mujeres y los hombres con y sin niños menores de 6 años de edad, primer año y último año disponibles (porcentajes)**

País	Primer año disponible	Con niños (<6)		Sin niños (<6)		Último año disponible	Con niños (<6)		Sin niños (<6)	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Angola	2004	52,4	72,0	55,6	61,2	2011	74,2	84,0	73,5	71,2
Argentina	2003	53,6	90,8	62,7	83,9	2016	47,9	85,9	59,8	75,0
Austria	2004	52,2	98,0	82,1	95,5	2016	47,0	88,5	80,1	86,2
Bangladesh	2006	28,8	92,8	29,8	84,3	2013	38,0	93,7	34,2	81,5
Bélgica	2004	80,3	94,3	77,1	90,3	2016	74,2	91,1	74,1	80,5
Bolivia, Estado Plurinacional de	2005	57,5	92,6	64,0	78,8	2015	52,6	93,1	60,8	80,4
Brasil	2001	48,2	86,8	59,3	80,6	2016	49,7	83,9	60,6	76,5
Bulgaria	2007	72,5	93,1	91,9	91,4	2016	53,6	74,8	68,4	71,4
China	2007	43,7	71,1	42,5	58,8	2013	51,1	85,4	59,4	76,4
Chipre	2005	74,1	98,1	76,6	96,0	2016	66,7	87,3	72,4	77,2
Dinamarca	2004	88,2	97,9	90,1	94,2	2016	77,9	93,9	78,5	80,6
Ecuador	2003	50,0	90,1	55,2	82,0	2016	54,4	92,0	63,3	83,5
Egipto	2008	19,4	92,7	22,2	73,1	2016	18,4	87,4	22,1	65,5
Eslovaquia	2005	82,5	97,2	92,7	94,4	2016	53,2	90,0	85,0	86,4
Eslovenia	2005	93,6	98,5	88,5	92,6	2016	76,4	92,4	76,8	82,4
España	2004	59,7	85,6	59,9	73,1	2016	65,7	83,2	65,2	73,9
Estados Unidos	2000	63,0	92,9	78,0	87,8	2016	62,5	89,6	74,1	83,5
Estonia	2004	57,5	88,3	88,1	83,5	2016	54,3	92,7	85,7	82,3
Etiopía	2005	78,3	95,6	74,6	85,2	2013	78,4	94,6	75,1	86,7
Filipinas	2001	44,3	85,4	54,0	75,4	2013	44,6	85,3	58,1	77,2
Finlandia	2004	61,1	96,8	92,6	92,5	2016	54,8	86,8	79,0	75,7
Francia	2004	72,5	97,7	84,7	93,7	2016	71,7	90,1	80,7	84,8
Ghana	2006	76,5	82,6	69,9	70,9	2013	80,8	88,9	74,6	77,4
Grecia	2008	63,2	98,9	72,7	93,2	2016	54,2	86,3	54,3	70,9
Hungría	2005	94,6	95,5	86,4	88,5	2016	41,5	90,3	83,7	83,3
India	2005	30,6	94,6	38,4	86,2	2012	25,5	92,6	32,1	82,4
Irlanda	2004	58,0	95,2	68,4	91,2	2015	61,4	82,7	66,5	75,0
Islandia	2004	79,1	95,3	89,3	93,7	2015	65,2	88,8	78,7	83,2
Italia	2004	58,7	94,7	66,8	90,4	2015	53,3	89,0	59,0	76,9

País	Primer año disponible	Con niños (<6)		Sin niños (<6)		Último año disponible	Con niños (<6)		Sin niños (<6)	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Letonia	2005	67,2	94,2	88,5	89,7	2016	57,3	89,0	78,5	75,9
Lituania	2005	71,9	96,5	91,6	90,1	2016	68,3	84,9	80,2	80,9
Luxemburgo	2004	61,5	98,8	70,1	96,4	2015	73,9	92,3	78,9	88,2
Malta	2007	37,9	99,2	47,0	94,6	2014	57,2	95,3	59,9	87,9
México	2005	39,0	92,6	51,0	83,5	2016	43,1	91,2	53,6	81,8
Noruega	2004	81,8	96,7	85,5	92,0	2016	80,4	92,1	79,1	84,4
Países Bajos	2005	57,7	95,7	67,9	92,1	2016	75,5	94,1	75,7	85,4
Pakistán	2007	20,5	92,5	22,4	84,1	2014	24,8	91,7	24,7	81,4
Perú	2001	56,2	84,7	62,2	77,0	2016	60,4	91,4	70,6	80,7
Polonia	2005	66,9	86,8	78,0	80,3	2016	58,3	74,0	70,3	68,7
Portugal	2004	82,1	98,3	80,7	92,4	2016	78,1	89,1	75,8	79,7
Reino Unido	2005	54,2	78,5	76,8	78,0	2016	65,6	93,5	80,1	85,5
República Checa	2005	46,5	97,8	93,8	96,2	2016	43,2	95,8	85,2	89,0
República Dominicana	2001	37,2	88,2	46,1	78,6	2014	46,1	86,9	51,2	79,4
Rumania	2007	55,5	92,8	75,8	92,2	2016	53,8	83,2	63,9	80,2
Sudáfrica	2000	27,7	47,9	39,3	54,4	2016	34,6	53,7	51,8	60,4
Suecia	2004	74,3	92,1	92,2	94,5	2016	78,4	91,5	81,3	84,8
Suiza	2007	41,2	80,5	69,5	81,1	2015	52,3	80,5	72,3	80,5
Tanzanía, República Unida de	2006	90,4	95,2	86,6	90,4	2014	82,7	93,4	80,2	87,2
Uruguay	2004	59,3	90,7	72,0	87,6	2016	69,2	94,6	77,3	90,5
Venezuela, República Bolivariana de	2005	46,8	84,0	55,5	76,6	2016	50,0	85,9	58,6	78,7
Viet Nam	2007	84,1	95,1	82,4	86,4	2014	85,1	95,8	84,5	88,5

Nota: 51 países.

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



**Cuadro A.1.4 Personas que ocupan cargos directivos con y sin niños menores de 6 años de edad, por sexo, último año disponible (porcentajes)**

País	Mujeres		Hombres	
	Con niños (<6)	Sin niños (<6)	Con niños (<6)	Sin niños (<6)
Afganistán	0,9	22,0	99,1	78,0
Alemania	9,8	35,7	90,2	64,3
Argentina	29,1	37,3	70,9	62,7
Australia	32,7	39,2	67,3	60,8
Austria	20,6	34,5	79,4	65,5
Bangladesh	11,2	12,0	88,8	88,0
Bélgica	37,5	39,7	62,5	60,3
Bolivia, Estado Plurinacional de	36,6	43,0	63,4	57,0
Botswana	39,3	44,1	60,7	55,9
Brasil	36,6	43,6	63,4	56,4
Brunei Darussalam	46,1	42,2	53,9	57,8
Bulgaria	39,8	42,0	60,2	58,0
Camboya	6,4	44,9	93,6	55,1
China	34,0	38,6	66,0	61,4
Chipre	15,7	19,7	84,3	80,3
Congo	86,4	46,9	13,6	53,1
Congo, República Democrática del	20,9	33,5	79,1	66,5
Croacia	38,2	38,4	61,8	61,6
Dinamarca	12,6	31,9	87,4	68,1
Ecuador	27,2	38,7	72,8	61,3
Egipto	3,8	10,1	96,2	89,9
Eslovaquia	45,9	37,7	54,1	62,3
España	34,5	31,2	65,5	68,8
Estados Unidos	35,3	40,7	64,7	59,3
Estonia	25,7	34,7	74,3	65,3
Etiopía	26,1	28,1	73,9	71,9
Federación de Rusia	35,3	45,3	64,7	54,7
Filipinas	50,1	52,8	49,9	47,2
Finlandia	34,7	35,5	65,3	64,5
Francia	25,5	30,8	74,5	69,2
Gambia	23,7	32,1	76,3	67,9
Ghana	42,2	41,3	57,8	58,7
Grecia	24,6	30,1	75,4	69,9
Guatemala	22,2	37,4	77,8	62,6
Hungría	10,1	39,5	89,9	60,5
India	10,2	16,3	89,8	83,7
Iraq	12,0	25,7	88,0	74,3
Irlanda	31,1	33,1	68,9	66,9
Italia	25,5	33,7	74,5	66,3
Jordania	38,0	49,0	62,0	51,0
Lao, República Democrática Popular	58,9	61,9	41,1	38,1
Letonia	40,0	42,4	60,0	57,6
Liberia	9,2	26,7	90,8	73,3
Lituania	22,1	43,8	77,9	56,2

País	Mujeres		Hombres	
	Con niños (<6)	Sin niños (<6)	Con niños (<6)	Sin niños (<6)
Luxemburgo	35,0	26,8	65,0	73,2
Madagascar	41,7	31,2	58,3	68,8
México	37,4	36,9	62,6	63,1
Namibia	45,4	39,0	54,6	61,0
Nicaragua	20,2	56,4	79,8	43,6
Nigeria	12,3	45,9	87,7	54,1
Noruega	36,6	38,4	63,4	61,6
Países Bajos	25,2	34,3	74,8	65,7
Pakistán	2,2	7,0	97,8	93,0
Polonia	37,0	45,9	63,0	54,1
Reino Unido	28,8	38,6	71,2	61,4
República Checa	11,4	32,7	88,6	67,3
República Dominicana	37,3	46,1	62,7	53,9
Rumania	20,3	33,8	79,7	66,2
Serbia	28,5	32,6	71,5	67,4
Sierra Leona	36,6	56,3	63,4	43,7
Sri Lanka	21,5	34,7	78,5	65,3
Sudáfrica	29,1	34,5	70,9	65,5
Suecia	37,3	54,8	62,7	45,2
Suiza	21,2	34,1	78,8	65,9
Tanzanía, República Unida de	24,4	29,2	75,6	70,8
Túnez	4,4	17,9	95,6	82,1
Uganda	42,0	15,5	58,0	84,5
Uruguay	30,4	38,0	69,6	62,0
Viet Nam	21,1	27,5	78,9	72,5
Yemen	1,9	8,2	98,1	91,8
Zambia	19,2	42,0	80,8	58,0
Zimbabwe	18,7	21,0	81,3	79,0

Nota: 72 países.

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

## A.2 Encuestas sobre la fuerza de trabajo y encuesta de hogares

**Cuadro A.2.1** Lista de encuestas sobre la fuerza de trabajo y encuestas de hogares, por país y año, microdatos

País	Encuesta	Primer año disponible	Último año disponible
Afganistán	Encuesta sobre las condiciones de vida		2014
Albania	Encuesta trimestral sobre la fuerza de trabajo		2013
Alemania	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)		2012
Angola	Encuesta de Indicadores Básicos de Bem-Estar (QUIBB)	2004	2011
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares (EPH)	2003	2016
Australia	Encuesta de hogares sobre los ingresos y sobre la dinámica laboral en Australia (HILDA)		2015
Austria	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016
Bangladesh	Encuesta sobre la fuerza de trabajo y sobre el trabajo infantil	2006	2013
Bélgica	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016
Bolivia, Estado Plurinacional de	Encuesta de Hogares	2005	2015
Botswana	Encuesta de Botswana sobre los indicadores esenciales del bienestar		2009
Brasil*	Encuesta Nacional por Muestra de Hogares (PNAD)	2001	2016
Brunei Darussalam	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2014
Bulgaria	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2007	2016
Camboya	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2012
China	Proyecto de ingresos de los hogares chinos (CHIP)	2007	2013
Chipre	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
Congo	Encuesta sobre el empleo y el sector informal		2009
Congo, República Democrática del	Encuesta sobre el empleo, el sector informal y el consumo de los hogares		2012
Croacia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)		2016
Dinamarca	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016
Ecuador	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	2003	2016
Egipto	Encuesta sobre la fuerza de trabajo	2008	2016
Eslovaquia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
Eslovenia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
España	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016
Estados Unidos	Encuesta de la población actual (CPS)	2000	2016
Estonia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016
Etiopía	Encuesta nacional sobre la fuerza de trabajo	2005	2013
Federación de Rusia	Encuesta de seguimiento longitudinal de Rusia		2014
Filipinas	Encuesta sobre la fuerza de trabajo	2001	2013



País	Encuesta	Primer año disponible	Último año disponible
Finlandia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016
Francia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016
Gambia	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2012
Ghana	Encuesta sobre las condiciones de vida de Ghana, Ronda 6 (con Módulo sobre la fuerza de trabajo)	2006	2013
Grecia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2008	2016
Guatemala	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI)		2016
Honduras	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples		2014
Hungría	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
India	Encuesta nacional por muestreo (NSS)	2005	2012
Indonesia	Encuesta sobre la fuerza de trabajo (SAKERNAS)		2015
Iraq	Encuesta socioeconómica de hogares (HSES)		2012
Irlanda	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2015
Islandia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2015
Italia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2015
Jordania	Encuesta armonizada sobre la fuerza de trabajo (HLFS)		2010
Lao, República Democrática Popular	Encuesta sobre la fuerza de trabajo y sobre el trabajo infantil		2010
Letonia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
Liberia	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2010
Lituania	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
Luxemburgo	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2015
Madagascar	Encuesta sobre el empleo I-2		2012
Malawi	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2013
Malí	Encuesta modular permanente de hogares (EMOP)		2015
Malta	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2007	2014
México	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)	2005	2016
Mongolia	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2015
Myanmar	Encuesta sobre la fuerza de trabajo, el trabajo infantil y la transición de la escuela al trabajo		2015
Namibia	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2016
Nepal	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2008
Nicaragua	Encuesta Nacional de Hogares para la Medición del Nivel de Vida (EMNV)		2014
Nigeria	Encuesta general de hogares		2013
Noruega	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016

País	Encuesta	Primer año disponible	Último año disponible
Países Bajos	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
Pakistán	Encuesta sobre la fuerza de trabajo	2007	2014
Perú	Encuesta Permanente de Empleo	2001	2016
Polonia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
Portugal	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016
Reino Unido	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
República Checa	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2005	2016
República Dominicana	Encuesta sobre la fuerza de trabajo	2001	2014
Rumania	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2007	2016
Samoa	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2012
Senegal	Encuesta nacional sobre el empleo		2015
Serbia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)		2016
Sierra Leona	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2014
Sri Lanka	Encuesta trimestral sobre la fuerza de trabajo		2013
Sudáfrica	Encuesta trimestral sobre la fuerza de trabajo	2000	2016
Suecia	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2004	2016
Suiza	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (UE-SILC)	2007	2015
Tanzania, República Unida de	Encuesta integrada sobre la fuerza de trabajo	2006	2014
Túnez	Encuestas de panel sobre el mercado de trabajo de Túnez (TLMPS)		2014
Turquía	Encuesta de hogares sobre la fuerza de trabajo		2016
Uganda	Encuesta sobre la fuerza de trabajo y sobre el trabajo infantil		2012
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	2004	2016
Venezuela, República Bolivariana de	Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM)	2005	2016
Viet Nam	Encuesta sobre la fuerza de trabajo	2007	2014
Yemen	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2012
Zambia	Encuesta sobre la fuerza de trabajo		2014
Zimbabwe	Encuesta sobre la fuerza de trabajo y sobre el trabajo infantil		2011

Nota: \* Para el gráfico I.5, el último año disponible es 2015.

## A.3 Agrupaciones regionales y grupos de ingresos

Cuadro A.3.1 Agrupaciones de países, regionales y subregionales, y grupos de ingresos

Región	Subregión	Código de país	País
África	África Septentrional	DZA	Argelia
		EGY	Egipto
		LBY	Libia
		MAR	Marruecos
		ESH	Sáhara Occidental
		SDN	Sudán
		TUN	Túnez
	África Subsahariana	AGO	Angola
		BEN	Benin
		BWA	Botswana
		BFA	Burkina Faso
		BDI	Burundi
		CPV	Cabo Verde
		CMR	Camerún
		TCD	Chad
		COM	Comoras
		COG	Congo
		COD	Congo, República Democrática del
		CIV	Côte d'Ivoire
		DJI	Djibouti
		GNQ	Guinea Ecuatorial
		ERI	Eritrea
		ETH	Etiopía
		SWZ	Eswatini
		GAB	Gabón
		GMB	Gambia
		GHA	Ghana
		GIN	Guinea
		GNB	Guinea-Bissau
		KEN	Kenya
		LSO	Lesotho
		LBR	Liberia
		MDG	Madagascar
MWI	Malawi		
MLI	Malí		
MUS	Mauricio		
MRT	Mauritania		
MOZ	Mozambique		
NAM	Namibia		
NER	Níger		
NGA	Nigeria		
CAF	República Centroafricana		
RWA	Rwanda		
STP	Santo Tomé y Príncipe		
SEN	Senegal		
SLE	Sierra Leona		
SOM	Somalia		



Región	Subregión	Código de país	País
África	África Subsahariana	ZAF	Sudáfrica
		SSD	Sudán del Sur
		TZA	Tanzanía, República Unida de
		TGO	Togo
		ZMB	Zambia
		ZWE	Zimbabwe
Américas	América del Norte	CAN	Canadá
		USA	Estados Unidos
	América Latina y el Caribe	ARG	Argentina
		BHS	Bahamas
		BRB	Barbados
		BLZ	Belice
		BOL	Bolivia, Estado Plurinacional de
		BRA	Brasil
		CHL	Chile
		COL	Colombia
		CRI	Costa Rica
		CUB	Cuba
		ECU	Ecuador
		SLV	El Salvador
		GTM	Guatemala
		GUY	Guyana
		HTI	Haití
		HND	Honduras
		VIR	Islas Vírgenes de los Estados Unidos
		JAM	Jamaica
		MEX	México
		NIC	Nicaragua
		PAN	Panamá
		PRY	Paraguay
		PER	Perú
		PRI	Puerto Rico
		DOM	República Dominicana
		LCA	Santa Lucía
		VCT	San Vicente y las Granadinas
		SUR	Suriname
TTO	Trinidad y Tabago		
URY	Uruguay		
VEN	Venezuela, República Bolivariana de		
Asia y el Pacífico	Asia Meridional	AFG	Afganistán
		BGD	Bangladesh
		BTN	Bhután
		IND	India
		IRN	Irán, República Islámica del
		SLB	Islas Salomón
		MDV	Maldivas
		NPL	Nepal
		PAK	Pakistán
		LKA	Sri Lanka

Región	Subregión	Código de país	País
Asia y el Pacífico	Asia Oriental	CHN	China
		MAC	China, RAE de Macao
		PRK	Corea, Rep. Democrática Popular de
		HKG	Hong Kong, China
		JPN	Japón
		MNG	Mongolia
		TWN	Provincia china de Taiwán
		KOR	República de Corea
	Asia Sudoriental y el Pacífico	AUS	Australia
		BRN	Brunei Darussalam
		KHM	Camboya
		FJI	Fiji
		PHL	Filipinas
		GUM	Guam
		IDN	Indonesia
		SLB	Islas Salomón
		LAO	Lao, República Democrática Popular
		MYS	Malasia
		MMR	Myanmar
		NCL	Nueva Caledonia
		NZL	Nueva Zelandia
		PNG	Papua Nueva Guinea
		PYF	Polinesia francesa
		WSM	Samoa
		SGP	Singapur
		THA	Tailandia
		TLS	Timor-Leste
	TON	Tonga	
VUT	Vanuatu		
VNM	Viet Nam		
Estados Árabes		SAU	Arabia Saudita
		BHR	Bahrein
		ARE	Emiratos Árabes Unidos
		IRQ	Iraq
		JOR	Jordania
		KWT	Kuwait
		LBN	Líbano
		OMN	Omán
		QAT	Qatar
		SYR	República Árabe Siria
		PSE	Territorio Palestino Ocupado
		YEM	Yemen
Europa y Asia Central	Asia Central y Occidental	ARM	Armenia
		AZE	Azerbaiyán
		CYP	Chipre
		GEO	Georgia
		ISR	Israel
		KAZ	Kazajstán
		KGZ	Kirguistán
		TJK	Tayikistán
		TUR	Turquía
		TKM	Turkmenistán
		UZB	Uzbekistán

Región	Subregión	Código de país	País
Europa y Asia Central	Europa Oriental	BLR	Belarús
		BGR	Bulgaria
		SVK	Eslovaquia
		RUS	Federación de Rusia
		HUN	Hungría
		MDA	Moldova, República de
		POL	Polonia
		CZE	República Checa
		ROU	Rumania
		UKR	Ucrania
	Europa Septentrional, Meridional y Occidental	ALB	Albania
		DEU	Alemania
		AUT	Austria
		BEL	Bélgica
		BIH	Bosnia y Herzegovina
		HRV	Croacia
		DNK	Dinamarca
		SVN	Eslovenia
		ESP	España
		LVA	Estonia
		FIN	Finlandia
		FRA	Francia
		GRC	Grecia
		IRL	Irlanda
		ISL	Islandia
		-	Islas del Canal
		ITA	Italia
		LTA	Letonia
		LTU	Lituania
		LUX	Luxemburgo
		MKD	Macedonia del Norte
		MLT	Malta
MNE	Montenegro		
NOR	Noruega		
NLD	Países Bajos		
PRT	Portugal		
GBR	Reino Unido		
SRB	Serbia		
SWE	Suecia		
CHE	Suiza		

Fuente: Departamento de Estadística de la OIT, basado en ISO 3166-1 alpha-3.



Países de ingresos altos	Países de ingresos medios	Países de ingresos bajos
Alemania	Albania	Afganistán
Arabia Saudita	Angola	Benin
Argentina	Argelia	Burkina Faso
Australia	Argentina	Burundi
Austria	Armenia	Chad
Bahamas	Azerbaiyán	Comoras
Bahrein	Bangladesh	Congo, República Democrática del
Barbados	Belarús	Corea, Rep. Democrática Popular de
Bélgica	Belice	Eritrea
Brunei Darussalam	Bhután	Etiopía
Canadá	Bolivia, Estado Plurinacional de	Gambia
Chile	Bosnia y Herzegovina	Guinea
China, RAE de Macao	Botswana	Guinea-Bissau
Chipre	Brasil	Haití
Corea, República de	Bulgaria	Liberia
Croacia	Cabo Verde	Madagascar
Dinamarca	Camboya	Malawi
Emiratos Árabes Unidos	Camerún	Mali
Eslovaquia	China	Mozambique
España	Colombia	Nepal
Estados Unidos	Congo	Níger
Estonia	Costa Rica	República Árabe Siria
Finlandia	Côte d'Ivoire	República Centroafricana
Francia	Cuba	Rwanda
Grecia	Djibouti	Senegal
Guam	Ecuador	Sierra Leona
Hong Kong, China	Egipto	Somalia
Hungría	El Salvador	Sudán del Sur
Irlanda	Eswatini	Tanzanía, República Unida de
Islandia	Federación de Rusia	Tayikistán
Islas del Canal	Fiji	Togo
Islas Vírgenes de los Estados Unidos	Filipinas	Uganda
Israel	Gabón	Yemen
Italia	Georgia	Zimbabwe
Japón	Ghana	
Kuwait	Guatemala	
Letonia	Guinea Ecuatorial	
Lituania	Guyana	
Luxemburgo	Honduras	
Malta	India	
Noruega	Indonesia	
Nueva Caledonia	Irán, República Islámica del	
Nueva Zelanda	Iraq	
Omán	Islas Salomón	
Países Bajos	Jamaica	
Panamá	Jordania	
Polinesia francesa	Kazajstán	
Polonia	Kenya	
Portugal	Kirguistán	
Provincia china de Taiwán		
Puerto Rico		
Qatar		
Reino Unido		
República Checa		
Singapur		
Suecia		
Suiza		
Trinidad y Tabago		
Uruguay		
	Lao, República Democrática Popular	
	Lesotho	
	Libano	
	Libia	
	Macedonia del Norte	
	Malasia	
	Marruecos	
	Mauricio	
	Mauritania	
	México	
	Moldova, República de	
	Mongolia	
	Montenegro	
	Myanmar	
	Namibia	
	Nicaragua	
	Nigeria	
	Pakistán	
	Papua Nueva Guinea	
	Paraguay	
	Perú	
	República Dominicana	
	Rumania	
	Sáhara Occidental	
	Samoa	
	San Vicente y las Granadinas	
	Santa Lucía	
	Santo Tomé y Príncipe	
	Serbia	
	Sri Lanka	
	Sudáfrica	
	Sudán	
	Suriname	
	Tailandia	
	Territorio Palestino Ocupado	
	Timor-Leste	
	Tonga	
	Túnez	
	Turkmenistán	
	Turquía	
	Ucrania	
	Uzbekistán	
	Vanuatu	
	Venezuela, República Bolivariana de	
	Viet Nam	
	Zambia	

Fuente: Las agrupaciones de países corresponden a la clasificación en función de los ingresos del Banco Mundial, disponible en: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-group>

# REFERENCIAS



- Acemoglu, D.; Restrepo, P. 2017. *Robots and jobs: Evidence from US labor markets*, NBER Working Paper No. 23285 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- AÇEV (Anne Çocuk Eğitim Vakfı) – Fundación de Educación Madre-Hijo. 2017. « Programa de Apoyo a Padres» (Estambul).
- Adams, A.; Berg, J. 2017. «When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers», SSRN, 6 de octubre; disponible en [https://papers.ssrn.com/sol3/cf\\_dev/AbsByAuth.cfm?per\\_id=690094](https://papers.ssrn.com/sol3/cf_dev/AbsByAuth.cfm?per_id=690094) [4 de abril de 2019].
- Adda, J.; Dustmann, C.; Stevens, K. 2017. «The career costs of children», *Journal of Political Economy*, vol. 125, núm. 2, págs. 293-337.
- Addati, L.; Behrendt, C. 2018. *Key ILO recommendations – Expert Group Meeting on ‘Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls’* (Ginebra, OIT).
- AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social). 2017. *Megatrends and social security: Family and gender*, Megatrends Series (Ginebra). Resumen en ejecutivo en español «Megatendencias y seguridad social – Familia y género»; disponible en <https://www.issa.int/es/details?uuid=3bb0070e-04a8-4cbc-9f37-f7696960d2a2>
- Aleksynska, M. 2017. *Women in non-standard employment*. INWORK Policy Brief No. 9 (Ginebra, OIT).
- ; Bastrakova, A.; Kharchenko, N. 2018. *Work on digital labour platforms in Ukraine* (Ginebra, OIT).
- Ameratunga, Kring S. 2017. «Gender in employment policies and programmes: What works for women?» EMPLOYMENT Working Paper No. 235, (Ginebra, OIT, Departamento de Política de Empleo).
- ; Constantatos, S.; Elstob, C.; De Gobbi, S.; Lim, L.L.; O’Reilly, C.; Shergill, M.; Taylor, L. 2002. *The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the ILO-ICFTU Survey. A resource kit for trade unions* (Ginebra, OIT).
- ; Kawar, M. 2012. *Directrices sobre la dimensión de género en las políticas de empleo* (Ginebra, OIT, Departamento de Política de Empleo).
- Anigstein, C. 2017. *Trade unions in transformation* (Berlín, Friedrich-Ebert-Stiftung).
- Autor, D.; Dorn, D. 2013. «The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market», *American Economic Review*, vol. 103, núm. 5, págs. 1553-1597.
- Bailey, B. 2018. «The ‘current salary’ question harms women. It must go», *The Guardian*, Opinion, Gender pay gap, 23 de agosto.
- Banco Africano de Desarrollo. 2015. *African Gender Equality Index 2015: Empowering African Women: An agenda for action* (Abidján).
- Banco Asiático de Desarrollo. 2017. *Thematic evaluation: Asian Development Bank support for gender and development 2005-2015*. Thematic Evaluation. Mayo. (Manila, Independent Evaluation).
- ; ONU-Mujeres. 2014; Secretaria do Estado para Promoção da Igualdade (SEPI). *Timor-Leste country gender assessment* (Manila).
- Banco Mundial. 2018. *Women, business and the law 2018* (Washington, DC).
- . 2019. *Indicadores del desarrollo mundial*; disponible en <https://databank.bancomundial.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> (28 de marzo de 2018).
- Bardhan, P. K.; Bowles, S.; Wallerstein, M. (eds.). 2006. *Globalization and egalitarian redistribution* (Nueva York, Russell Sage Foundation).
- Barria, S.; Aye, B.; Goss, J.; Lappin, K.; Montufar, V.; Whaites, M. 2018. *Decent work for community health workers in South Asia: A path to gender equality and sustainable development* (Ferne-Voltaire, Internacional de Servicios Públicos).
- Bates, L. 2019. «Pregnant then screwed: How gagging contracts are used to silence sacked mothers», *The Guardian*, sec. Life and style, 22 de enero.
- Beblawi, H. 1987. «The Rentier State in the Arab World», *Arab Studies Quarterly*, vol. 9, núm. 4, págs. 383-398.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Enfoques innovadores para garantizar una protección social universal para el futuro del trabajo*, Future of Work Research Paper Series No 1 (Ginebra, OIT).
- ; Woodall, J. 2015. «Pensions and other social security income transfers», en J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality*, cap. 9, págs. 242-262 (Cheltenham, Edward Elgar Publishing)
- Bentancor, A.; Robano, V. 2014. «The part-time premium enigma: An assessment of the Chilean case», *Economía*, vol. 14, núm. 2, págs. 29-54.
- Blaschke, S. 2015. «Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification», *Journal of Industrial relations*, vol. 57, núm. 5, págs. 726-747.
- Blundell, R.; Pistaferri, L.; Preston, I. 2008. «Consumption inequality and partial insurance», *American Economic Review*, vol. 98, núm. 5, págs. 1887-1921.
- Bodiraga-Vucobrat N. ; Martinovic A., 2017. *Gender Equality Policies in Croatia – Update*. Women’s Rights & Gender Equality (Bruselas, Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM)).
- Boeren, E. 2011. «Gender differences in formal, non-formal and informal adult learning», *Studies in Continuing Education*, vol. 33, núm. 3, págs. 333-346.

- Borino, F. 2018. *Piece rate pay and working conditions in the export garment sector*, Better Work Discussion Paper Series, núm. 28 (Ginebra, OIT).
- Boris, E.; Hoehltker, D.; Zimmermann, S. 2018. *Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to present* (Ginebra, OIT).
- Boye, K.; Grönlund, A. 2018. «Workplace skill investments – an early career glass ceiling? Job complexity and wages among young professionals in Sweden», *Work, Employment and Society*, vol. 32, núm. 2, págs. 368-386.
- Brandth, B.; Kvande, E. 2001. «Flexible work and flexible fathers», *Work, Employment and Society*, vol. 15, núm. 2, págs. 251-267.
- Branyiczki, R. 2015. «In-work poverty among immigrants in the EU», *Szociológiai Szemle*, vol. 25, núm. 4, págs. 86-106.
- Braunstein, E.; Heintz, J. 2008. «Gender bias and Central Bank policy: Employment and inflation reduction», *International Review of Applied Economics*, vol. 22, núm. 2, págs. 173-186.
- Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*. DIALOGUE, Working Paper No. 34. (Ginebra, OIT).
- Britwum, A., Douglas, K.; Ledwith, S. 2012. «Women, Gender and Power in Trade Unions», en Sarah Mosoetsa and Michelle Williams (eds.): *Labour in the Global South: Challenges and Alternatives for Workers* (Ginebra, OIT), págs. 41-64. Resumen ejecutivo en español «El trabajo en el Sur Global: Desafíos y alternativas para los trabajadores»; disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/genericdocument/wcms\\_190046.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/genericdocument/wcms_190046.pdf).
- Brussevich, M.; Dabla-Norris, E.; Kamunge, C.; Karnane, P.; Khalid, S.; Kochhar, K. 2018. *Gender, technology, and the future of work*, IMF Staff Discussion Note 2018, núm. 7 (Washington, DC, Fondo Monetario Internacional (FMI)).
- Brynin, M.; Perales, F. 2016. «Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure», *European Sociological Review*, vol. 32, núm. 1, págs. 162-174.
- Burke, R.J.; Fiksenbaum, L. 2009. «Are managerial women in 'extreme jobs' disadvantaged?», *Gender in Management: An International Journal*, vol. 24, núm. 1, págs. 5-13.
- Bussolo, M.; De Hoyos, R.E. (eds). 2009. *Gender aspects of the trade and poverty nexus: A macro-micro approach* (Washington, DC, Banco Mundial).
- Buvinic, M.; Furst-Nichols, R.; Koolwal, G. 2014. «Mapping gender data gaps», informe de Data2X (Washington, DC, Fundación pro Naciones Unidas).
- Campbell, M.; Fredman, S.; Fudge, J.; Olney, S. 2018. «A better future for women at work», *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, vol. 1, págs. 1-15.
- Carbonero, F.; Ernst, E.; Weber, E. 2018. *Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade*, ILO Research Working Paper No. 36 (Ginebra, OIT).
- Castro, N. 2018. «CUT-Brazil, a trade union centre at the forefront of the feminist struggle», FES Connect en línea, 19 de marzo (Bonn, Friedrich-Eber-Stiftung).
- Castro Vizentin M.; Gausi, T.; Haddad E. 2018. *Desde las salas de juntas a las plantas de producción, las sindicalistas advierten: «ninguna decisión sobre nosotras sin contar con nosotras»*, 23 de noviembre (Bruselas, Equal Times)
- Cattaneo, U.; Licata, M.; Montefiori, M. De próxima publicación. *The impact of HIV on care work and the care workforce – documento de referencia preparado para el informe sobre la economía del cuidado* (Ginebra, OIT).
- CES (Confederación Europea de Sindicatos). 2017. *Safe at home, safe at work: Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women* (Bruselas).
- . 2018. *ETUC Annual gender equality survey 2018*, 11.ª edición (Bruselas, ETUI).
- Chalaby, O. 2018. «Women in unions have gender pay gaps that are half the size», *Apolitical*, 29 marzo.
- Chandola, T.; Booker, C.L.; Kumari, M.; Benzeval, M. De próxima publicación. «Working mothers disproportionately more stressed», *Journal of Sociology*.
- Charmes, J. De próxima publicación. *The unpaid care work and the labour market. An analysis of time-use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys* (Ginebra, OIT).
- Chopra, D. 2018. *Initiating women's empowerment; achieving gender equality: Interlinkages amongst social protection, infrastructure and public services*, documento presentado en la Reunión de expertos sobre los sistemas de protección social, los servicios públicos y la infraestructura sostenible para la igualdad de género (en inglés), septiembre (Nueva York, ONU-Mujeres)
- Cobble, D. S. 2012. *Gender equality and labor movements: Toward a global perspective* (Washington, DC, Solidarity Center).
- Combaz, E. 2018. *Models of gender-sensitive procurement used by international aid entities*, K4D Helpdesk Report, (Brighton, Institute of Development Studies).
- Cortis, R.; Cassar, V. 2005. «Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes», *Women in Management Review*, vol. 20, núm. 3, págs. 149-164.
- Croxford, R. 2018. «Ethnic minority academics earn less than white colleagues» (BBC News), 7 de diciembre.
- CSI (Confederación Sindical Internacional). 2018. *Economic and social policy brief: Gender gaps in social protection* (Bruselas).



- Dasgupta, S.; Verick, S.S. 2016. *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development Agenda* (Londres, Sage Publications).
- De La Rica, S.; Gortazar, L. 2016. *Differences in job de-routinization in OECD countries: Evidence from PIAAC*. IZA Discussion Paper No. 9736, febrero (Bonn, Instituto de Economía del Trabajo (IZA)).
- De Stefano, V. 2018. *Collective bargaining of platform workers: domestic work leads the way*. (Lovaina, Leuven Institute for Labour Law).
- Deloitte Global Center for Corporate Governance. 2016. *Women in the boardroom: A global perspective*, 5.ª edición (Londres).
- Dias, S.M.; Samson, M. 2016. *Informal economy monitoring study sector report: waste pickers* (Manchester, Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)).
- Dickens, L. 2010. «Legal Regulation and HR Practice», presentado en el Coloquio sobre cuestiones de igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, organizado por Oxford Brookes University, 17 de junio (Worcester College, Oxford).
- DiNardo, J.; Fortin, N.M.; Lemieux, T. 1996. «Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach», *Econometrica*, vol. 64, núm. 5, págs. 1001-1044.
- Drydakis, N. 2009. «Sexual orientation discrimination in the labour market», in *Labour Economics*, vol. 16, núm. 4, págs. 364-372.
- EIGE (Instituto Europeo de la Igualdad de Género). 2017. *Economic benefits of gender equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- . 2018. «Gender Statistics Database»; disponible en <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>.
- Elborgh-Woytek, K.; Newiak, M.; Kochhar, K.; Fabrizio, S. et al. 2013. *Women, work, and the economy: Macroeconomic gains from gender equity*, IMF Staff Discussion Notes 2013, núm. 10 (Washington, DC, Fondo Monetario Internacional (FMI)).
- Elson, D. 1995. «Gender awareness in modeling structural adjustment», *World Development*, vol. 23, núm. 11, págs. 1851-1868.
- . 2000. «The social content of macroeconomic policies», *World Development*, vol. 28, núm. 7, págs. 1347-1364.
- Esim, S.; Katajamäki, W. 2018. «How can cooperatives in the platform economy shape the future of work?», *Pro Bono Australia*, 6 de marzo.
- Esquivel, V. 2017. «Efficiency and gender equality in growth theory: Simply add-ons?», *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d'études du développement*, vol. 38, núm. 4, págs. 547-552.
- Eurofound. 2014. *Social partners and gender equality in Europe* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea). Resumen ejecutivo en español: «Interlocutores sociales e igualdad de género en Europa»; disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/executive-summary/2014/working-conditions-industrial-relations/social-partners-and-gender-equality-in-europe-executive-summary>.
- . 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*. Resumen ejecutivo en español: «La violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa: alcance, repercusiones y políticas»; disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/executive-summary/2015/working-conditions/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies-executive-summary>.
- . OIT, 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- Evers, M.; De Mooij, R.; Van Vuuren, D. 2008. «The wage elasticity of labour supply: A synthesis of empirical estimates», *De Economist*, vol. 156, núm. 1, págs. 25-43.
- Fair Work Ombudsman. 2018. *Family & domestic violence leave* (Canberra, Gobierno de Australia).
- Farrell, D.; Greig, F. 2017. *The online platform economy: Has growth peaked?* (Nueva York, JP Morgan Chase Institute).
- Fernández, C.; Martínez Turégano, D. 2018. *Labour force participation growth in Europe will rely more on targeted policies than a socio-educational push* (Londres, Centre for Economic Policy Research Policy Portal).
- First Round Capital. 2017. *State of Startups* (San Francisco, CA); disponible en <http://stateofstartups.firstround.com/2017/>.
- Foro Económico Mundial. 2017. *The global gender gap report 2017* (Ginebra).
- Foster, A. 2018. «New Zealand company officially changes to four day week», de News.com.au, 2 de octubre; disponible en <https://www.news.com.au/finance/work/at-work/why-everyone-will-want-to-work-for-this-new-zealand-company/news-story/6c16fdbab597fe080a8dc40ec65574d4>.
- Fouad, N.A.; Singh, R. 2011. *Stemming the tide: Why women leave engineering* (Milwaukee, WI, University of Wisconsin-Milwaukee).
- Fredman, S. 2016. «Substantive equality revisited», *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14, núm. 3, págs. 712-738.
- Fudge, J. 2012. «Women workers: Is equality enough?», *feminists@law*, vol. 2, núm. 2.
- Fuller, J. B.; Raman, M. 2019. *The caring company* (Boston, MA, Harvard Business School).
- Fultz, E. 2011. *Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada and Japan* (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- Gasparini, L.; Marchionni, M. 2015. *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America* (La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales).
- Gausi, T. 2018. «Count us in! Women leading change» (Bruselas, Equal Times); disponible en <https://www.equaltimes.org/count-us-in-women-leading-change?lang=en#.XHrZslhKibg>, 14 de noviembre.
- Giele, J.Z. 2006. «The changing gender contract as the engine of work-and-family policies», *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, vol. 8, núm. 2, págs. 115-128.

- Gobierno de Australia. 2016. *Workplace Gender Equality Act 2012* art. 5.9. Act No. 33. In force - Latest Version 2016 (Ley de Igualdad de Género en el Trabajo, en su versión enmendada en 2016); disponible en <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895>.
- Gobierno de Francia. 2016. LOI n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle (Ley de modernización de la justicia del siglo xxi (París, Legifrance); disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033418805&categorieLien=id>
- Gobierno de Islandia. 2018. Nueva ley de Islandia sobre la certificación de la igualdad salarial [entró en vigor el 1.º de enero de 2018].
- Gobierno del Japón. 2015. *Japan's robot strategy* (Tokio, Ministerio de Economía, Comercio e Industria (METI)); disponible en [https://www.meti.go.jp/english/press/2015/0123\\_01.html](https://www.meti.go.jp/english/press/2015/0123_01.html)
- Gobierno de la República Unida de Tanzania. 2016. *Public Procurement (Amendment) Act*. Ley de Contratación Pública (enmendada).
- Gobierno de Sudáfrica. 2014. Ley de Equidad en el Empleo [1998, enmendada en 2014] (Pretoria); disponible en <https://www.gov.za/documents/employment-equity-amendment-act>.
- Gobierno de Suiza, 2018. *Donner aux cantons moyens de réaliser l'égalité entre femmes et hommes* (Ginebra, Secretaría del Comité de Ciencia, Educación y Cultura (SECC-S)).
- Goldin, C. 2014. «A grand gender convergence: Its last chapter», *American Economic Review*, vol. 104, núm., págs. 1091-1119.
- Gonzales, C.; Jain-Chandra, S.; Kochhar, K.; Newiak, M. 2015. *Fair play: More equal laws boost female labor force participation*, IMF Staff Discussion Notes 2015, núm. 2 (Washington, DC, Fondo Monetario Internacional (FMI)).
- Graetz, G.; Michaels, G. 2015. *Robots at work*. Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 1335 (Londres, London School of Economics).
- Graham, M.; Hjorth, I.; Lehdonvirta, V. 2017. «Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, núm. 2, págs. 135-162.
- Greenfield, G.; Levine, B. 2015. *Global Pay Equity: New Pressures, new strategies – A point of view* (Mercer.com); disponible en <https://www.mercer.com/our-thinking/equal-pay-day.html>.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Conditions of Work and Employment Series, núm. 57 (Ginebra, OIT).
- Haas, L.; Rostgaard, T. 2011. «Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave», *Community, Work & Family*, vol. 14, núm. 2, págs. 177-195.
- Hallward-Driemeier, M.C.; Gajigo, O. 2013. *Strengthening economic rights and women's occupational choice: The impact of reforming Ethiopia's family law*, Policy Research Working Paper No. WPS 6695 (Washington DC, Banco Mundial).
- ; Rijkers, B.; Waxman, A.R. 2015. *Can minimum wages close the gender wage gap? Evidence from Indonesia* (Washington, DC, Banco Mundial).
- Hammond, A.; Young, D. 2018. *Can blockchain disrupt gender inequality?* World Bank Blogs (Washington, DC, Banco Mundial, Desarrollo del Sector Privado).
- Harkins, B.; Åhlberg, M. 2017. *Access to Justice for Migrant Workers in South-East Asia*. (Bangkok, Regional de la OIT para Asia y el Pacífico).
- Harris Rimmer, S. 2017. *Gender-smart procurement: Policies for driving change* (Londres, Chatham House, the Royal Institute of International Affairs).
- Hepple, B. 2014. «The key to greater gender equality», *The Equal Rights Review*, vol. 12, págs. 59-61.
- Hill, E. 2018. «Early childhood education and care for informal workers: Developing an emancipatory framework for better working futures», *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, vol. 1, págs. 16-45.
- Hochschild, A.R.; Machung, A. 2012. *The second shift: Working parents and the revolution at home* (Nueva York, Penguin).
- Howard, E. 2011. «Multiple discrimination in law», *Think Equal*, Symposium on Multiple Discrimination, 1.º de noviembre (Malta, Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad).
- Howcroft, D.; Rubery, J. 2018. «Gender equality prospects and the fourth industrial revolution», en M. Neufeind, J. O'Reilly y F. Ranft (eds.): *Work in the digital age. Challenges of the fourth industrial revolution* (Londres, Rowman & Littlefield International), págs. 63-74.
- Huber, P.; Huemer, U. 2015. «Gender differences in lifelong learning: An empirical analysis of the impact of marriage and children », *LABOUR*, vol. 29, núm. 1, págs. 32-51.
- Huerta, M. del C.; Adema, W.; Baxter, J.; Han, W.-J.; Lausten, M.; Lee, R.; Waldfogel, J. 2013. *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, núm. 140 (París, OCDE).
- Human Rights Watch. 2018. *Leave no girl behind in Africa: Discrimination in education against pregnant girls and adolescent mothers* (Nueva York).
- Ibarra, H.; Carter, N.M.; Silva, C. 2010. «Why men still get more promotions than women», *Harvard Business Review*, septiembre.

- ICRW (International Center for Research on Women – Centro Internacional de Investigaciones sobre la Mujer). 2011. *Building support for gender equality among young adolescents in school: Findings from Mumbai, India* (Nueva Delhi).
- IFC (International Finance Corporation). 2017. *Tackling childcare: The business case for employer-supported childcare* (Washington, DC).
- Institute for the Study of International Development. 2017. *Can subsidized early child care promote women's employment? Evidence from Kenya*. GrOW Research Series (Montreal).
- International Network on Leave Policies & Research. 2018. *Country reports*; disponible en [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Isele, E. 2018. *How older female entrepreneurs boost rural communities* (Londres, Chatham House, The Royal Institute of International Affairs).
- Jackson, S.; Malcolm, I.; Thomas, K. (eds). 2011. *Gendered choices: Learning, work, identities in lifelong learning*, Lifelong Learning Book Series (Dordrecht, Springer).
- Jaumotte, F. 2003. *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*, OECD Working Paper No. 376 (París, OCDE).
- Johansson, E.A. 2010. *The effect of own and spousal parental leave on earnings* (Uppsala, The Institute for Labour Market Policy Evaluation).
- Kabeer, N.; Natali, L. 2013. «Gender equality and economic growth: Is there a win-win?», *IDS Working Papers*, núm. 417, págs. 1-58.
- King-Dejardin, A. 2019. *The social construction of migrant care work: At the intersection of care, migration and gender* (Ginebra, OIT).
- Kirsch, A.; Blaschke, S. 2014. «Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 20, núm. 3, págs. 201-217.
- Krishnan, H.A.; Park, D. 2005. «A few good women – on top management teams», *Journal of Business Research*, vol. 58, núm. 12, págs. 1712-1720.
- Kröger, T.; Yeandle, S. (eds). 2014. *Combining paid work and family care: Policies and experiences in international perspective* (Bristol, Policy Press).
- Landau, I.; Mahy, P.; Mitchell, R. 2015. *The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Vietnam*, Conditions of Work and Employment Series No. 63 (Ginebra, OIT).
- Lee, S.; McCann, D.M.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge Studies in the Modern World Economy (Ginebra, OIT y Routledge).
- LinkedIn. 2018. *LinkedIn data reveals the most promising jobs and in-demand skills of 2018*. Blog oficial. 11 de enero; disponible en <https://blog.linkedin.com/2018/january/11/linkedin-data-reveals-the-most-promising-jobs-and-in-demand-skills-2018>.
- . 2019. *The most in-demand hard and soft skills of 2019*. Blog talents. 3 de enero; disponible en <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-most-in-demand-hard-and-soft-skills-of-2018>.
- Lippel, K. 2018. «Conceptualising violence at work through a gender lens: Regulation and strategies for prevention and redress», *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, vol. 1, págs. 142-166.
- LLWB (Liga Libanesa para las Mujeres de Negocios). 2016. «Women in Boardroom» initiative (Beirut); disponible en <https://llwb.org/projectMenu.php?projectId=11>.
- Lundgren, R.; Beckman, M.; Prasad, S. Chaurasiya, Subhedi, B.; Kerner, B. 2013. «Whose turn to do the dishes? Transforming gender attitudes and behaviours among very young adolescents in Nepal», *Gender & Development*, vol. 21, núm. 1, págs. 127-145.
- Maguire, S. 2018. «Who cares? Exploring economic inactivity among young women in the NEET group across England», *Journal of Education and Work*, vol. 31, núms. 7-8, págs. 660-675.
- Malik, A. A.; Irvin-Erickson, Y.; Kamiran, F. 2018. *Mobility as empowerment – Are harassment, fear of victimization and public transport design impeding women's access to economic opportunity in Lahore?*, documento presentado en «Empowering Women for Growth & Prosperity: From Evidence to Policy», 8 de febrero de 2018 (Islamabad).
- Martin S., Davies K.; Ross A. 2018. *Driving and achieving equal pay: The PSA's insights into its first equal pay settlements*, documento presentado en New Zealand Labour Employment and Work Conference, noviembre de 2018, (Wellington).
- McCall, B.P.; Starr, E.M. 2018. «Effects of autism spectrum disorder on parental employment in the United States: Evidence from the National Health Interview Survey», *Community, Work & Family*, vol. 21, núm. 4, págs. 367-392.
- McKinsey Global Institute. 2015. *The power of parity. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (Nueva York).
- . 2016. *The power of parity: Advancing women's equality in the United States* (Nueva York).
- . 2017. *A future of work that works: Automation, employment and productivity* (Nueva York).
- Meghir, C.; Phillips, D. 2008. *Labour supply and taxes* (Londres, Institute for Fiscal Studies).
- Metcalfe, B.D. 2008. «Women, Management and Globalization in the Middle East», *Journal of Business Ethics*, vol. 83, núm. 1, págs. 85-100.
- Miller, C.C. 2017. «As women take over a male-dominated field, the pay drops», *The New York Times*, sec. The Upshot, 18 de marzo.
- . 2018. «How a common interview question hurts women», *The New York Times*, sec. The Upshot, 1.º de mayo.
- Muller, A. De próxima publicación. *For a Better Governance through National Social Dialogue Institutions: A global overview (regions, G20 and BRICS)*. (Ginebra, OIT).
- Murphy, E.; Oesch, D. 2016. «The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland», *Social Forces*, vol. 94, núm. 3, págs. 1221-1255.
- Naciones Unidas. 2015. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, doc. A/Res/70/1 (Nueva York).



- . 2017. *Clasificación internacional de actividades para estadísticas sobre el uso del tiempo 2016 (ICATUS 2016)*, Comisión de Estadística: Informe sobre el cuadragésimo octavo periodo de sesiones, 7-10 de marzo de 2017 (Nueva York).
- Napier-Moore, R. 2017. *Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries* (Ginebra, OIT y ONU-Mujeres).
- Nathan, C. 2018. «How trade union assistance empowered informal women forest workers: A case study of Kendu Pata workers of Odisha, India», *Rethinking labour: Ethical reflections on the future of work* (Chambésy, The Caritas in Veritate Foundation), págs. 53-56.
- NAV. 2017. *7 av 10 fedre tar ut nøyaktig fedrekvoten*; disponible en <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Nyheter/7-av-10-fedre-tar-ut-nøyaktig-fedrekvoten>.
- Nussbaum, M.C. 2017. «Preface», en M. Lansky, J. Ghosh, D. Méda y U. Rani (eds.): *Women, gender and work: Social choices and inequalities*, vol. 2, págs. vii-x (Ginebra, OIT).
- O'Brien, M. 2009. «Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact», *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 624, núm. 1, págs. 190-213.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2017a. *LGBTI in OECD countries: A review*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, núm. 198 (París).
- . 2017b. *The pursuit of gender equality: An uphill battle* (París).
- . 2017c. *OECD Employment Outlook 2017* (París).
- Oelz, M.; Olney, S.; Tomei, M. 2013. *Igualdad salarial: Guía introductoria* (Ginebra, OIT).
- OIE (Organización Internacional de Empleadores); Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACT/EMP) de la OIT. 2018. *Women's economic empowerment: Good practices* (Ginebra).
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1944. *Declaración de Filadelfia* (Ginebra).
- . 1993. *Trabajadores con responsabilidades familiares: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informes presentados a la 80.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III (Parte 4B) (Ginebra).
- . 2012a. *Dar un rostro humano a la globalización*, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Informe III (IB), 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).
- . 2012b. *Rethinking economic growth: towards productive and inclusive Arab societies* (Beirut, Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes).
- . 2013a. *Resolución I. Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*. Adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, octubre (Ginebra).
- . 2013b. *Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito*, Informe del Director General, 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Informe I(A) (Ginebra).
- . 2014a. *Cómo utilizar la ventaja de las cooperativas en favor del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género*, *Cooperativas y el mundo del trabajo*, Núm. 1 (Ginebra).
- . 2014b. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Resumen en español: «La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo»; disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf) (Ginebra).
- . 2015a. *Indigenous peoples in the world of work: Snapshots from Asia* (Ginebra).
- . 2015b. *Women in business and management: gaining momentum*. Versión resumida del Informe Mundial en español: «La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso» (Ginebra).
- . 2015c. *ILO global estimates of migrant workers: Results and methodology – Special focus on migrant domestic workers* (Ginebra).
- . 2016a. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Resumen en español: «El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas» (Ginebra); disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534518.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf).
- . 2016b. *Rural teachers in Africa: A report for ILO*, Documento de trabajo núm. 312 (Ginebra).
- . 2016c. *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016* (Ginebra).
- . 2016d. *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III (IB) (Ginebra), párrs. 542-543.
- . 2016e. *Own use production work (II) – Services for own final use*. Documento presentado en el Taller de análisis de estudios experimentales sobre las encuestas a la población activa, Departamento de Estadística, 15-18 de noviembre (Ginebra).
- . 2017a. *Panorama mundial: Las mujeres en cargos directivos y de gestión en las organizaciones de empleadores*, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Documento de trabajo núm. 17 (Ginebra).
- . 2017b. *Building social protection systems: International standards and human rights instruments* (Ginebra).

- . 2017c. *Global employment trends for youth 2017: Paths to a better working future*. Resumen ejecutivo en español: «Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017» (Ginebra); disponible en [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS\\_598679/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS_598679/lang-es/index.htm).
- . 2017d. *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Herramientas para la inspección* (San José).
- . 2017e. *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Módulo formativo para la inspección del trabajo*. Manual de participantes (San José).
- . 2017f. *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Módulo formativo para la inspección del trabajo*. Manual de personas facilitadoras (San José).
- . 2017g. *Mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud* (Ginebra).
- . 2017h. *Providing care through cooperatives 2: Literature review and case studies* (Ginebra).
- . 2017i. *Transición a la formalidad en la economía rural informal* (Ginebra).
- . 2017j. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Ginebra).
- . 2017k. *Camino hacia la diversidad de género: Buenas prácticas empresariales*. (Ginebra, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)).
- . 2017l. *Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2017, Publicación: 107. reunión CIT (2018). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) – Montenegro, Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones – CEACR* (Ginebra).
- . 2018a. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Ginebra). Resumen ejecutivo en español; disponible en [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_645887/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_645887/lang-es/index.htm)
- . 2018b. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, Informe V, núm. 1, 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).
- . 2018c. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, Informe V, núm. 2, 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).
- . 2018d. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico).
- . 2018e. *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, Informe III (Parte B), Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).
- . 2018f. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Resumen en español: «Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género». (Ginebra).
- . 2018g. *La calidad del trabajo en la economía de plataformas*. Nota informativa núm. 5. Nota informativa núm. 8 preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 15-17 de febrero (Ginebra).
- . 2018h. *Lessons learned and emerging good practices of ILO's Syria crisis response in Jordan and Lebanon* (Ginebra).
- . 2018i. *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*, Resolución I, 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 10-19 de octubre (Ginebra).
- . 2018j. *Políticas y sistemas de fomento de las capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo*. Nota informativa núm. 8 preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 15-17 de febrero (Ginebra).
- . 2018k. *South Africa – Expanded Public works programme*, Departamento de Protección Social (Ginebra).
- . 2018l. *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso a favor de la igualdad*, Memoria del Director General, 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Informe I (B) (Ginebra).
- . 2018m. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*, 3.ª edición (Ginebra).
- . 2018n. *Women at work in G20 countries. Policy action since 2017*, documento preparado para la segunda reunión del Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20 bajo la Presidencia de la Argentina, 11-12 de junio (Ginebra).
- . 2018o. *Working time and the future of work*, Future of Work Research Paper Series, núm. 6 (Ginebra); disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/research-papers/lang-en/index.htm>.
- . 2018p. *ILO Global estimates on international migrant workers: Results and Methodology* (Ginebra, Departamento de Estadística de la OIT).
- . 2018q. *Empoderar a las mujeres que trabajan en la economía informal*. Nota informativa núm. 4 preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 15-17 de febrero (Ginebra).
- . 2018r. *Enfoques innovadores para garantizar una protección social universal para el futuro del trabajo*. Nota informativa núm. 12 preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 15-17 de febrero (Ginebra).
- . 2018s. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Sostenibilidad medioambiental con empleo 2018* (Genève).
- . 2019a. *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (Ginebra).
- . 2019b. *Labour Force Survey (LFS) Pilot Study Programme* (Ginebra).
- . 2019c. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para el futuro del trabajo decente* (Ginebra).
- ; Gallup. 2017. *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*. (Ginebra).
- ONU-Mujeres. 2015. *Transforming economies, realizing rights* (Nueva York).
- . 2017. *Macroeconomic policy and women's economic empowerment* (Nueva York).
- . 2018. *Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development* (Nueva York).
- Ortiz, I.; Durán-Valverde, F.; Urban, S.; Wodsak, V. (eds). 2018. *Reversing pension privatizations. Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America* (Ginebra, OIT).



- Oviedo, A.-M. 2009. *Economic informality: Causes, costs, and policies a literature survey of international experience* (Washington, DC, Banco Mundial).
- Oxfam. 2018. *Executive summary. Breaking the mould: Changing belief systems and gender norms to eliminate violence against women* (Oxford).
- Parlamento Europeo. 2017. *La protección social de los trabajadores en la economía de plataformas* (Bruselas). Síntesis en español disponible en [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL\\_STU\(2017\)614184](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2017)614184).
- Pattnaik, I.; Lahiri-Dutt, K.; Lockie, S.; Pritchard, B. 2018. «The feminization of agriculture or the feminization of agrarian distress? Tracking the trajectory of women in agriculture in India», *Journal of the Asia Pacific Economy*, vol. 23, núm. 1, págs. 138-155.
- Paul, K. 2018. «New apps help victims of sexual assault and harassment file anonymous reports», *MarketWatch*, 5 de junio.
- Petreski, M.; Mojsoska Blazevski, N. 2015. *The gender and motherhood wage gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia: an econometric analysis* (Budapest, Oficina Subregional de la OIT para Europa Central y Oriental).
- Pillinger, J. 2014. *Bargaining for equality* (Bruselas, Confederación Europea de Sindicatos).
- . 2017. *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Perspectivas y acción sindical* (Ginebra, OIT).
- Pissarides, C.; Garibaldi, P.; Olivetti, C.; Petrongolo, B.; Wasmer, E. 2005. «Women in the labour force: How well is Europe doing?», en T. Boeri, D. Del Boca y C. Pissarides (eds.): *Women at Work: An Economic Perspective* (Oxford, Oxford University Press), págs. 7-120.
- Pritchard, G.W.; Brittain, K. 2015. «Alarm pendants and the technological shaping of older people's care», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 93, págs. 124-132.
- Richman, R. C.; Magrane, D. 2009. *The Executive Leadership in Academic Medicine (ELAM) program for women: fourteen years of academic women leaders in medicine, dentistry, and public health. AAMC Faculty Vitae* (Washington, DC, Association of American Medical Colleges).
- Ross, M.L. 2008. «Oil, Islam, and Women», *American Political Science Review*, vol. 102, núm. 1, págs. 107-123.
- Rosso, F.; Bardak, U.; Zelloth, H. 2012. «Youth transition from education to work in the Mediterranean region: The ETF experience with partner countries», *Journal of International Cooperation in Education*, vol. 15, núm. 1, págs. 13-34.
- Rubery, J.; Koukiadaki, A. 2016. *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanism and international evidence* (Ginebra, OIT).
- ;—. 2018. «Institutional interactions in gender pay equity: A call for inclusive, equal and transparent labour markets», *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, vol. 1, págs. 115-142.
- Rudman, L.A.; Mescher, K. 2013. «Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma?», *Journal of Social Issues*, vol. 69, núm. 2, págs. 322-340.
- Rutten, C. 2012. *Parental leave in Europe and social of women from the labour market*, documento para la edición de 2012 del curso internacional de postgrado sobre «Inclusión y exclusión en las sociedades europeas contemporáneas: Retos de Europa, la fuerza del poder suave» (Dubrovnik).
- Samek Lodovici, M.; Drufuca, S.; Patrizio, M.; Pesce, F. 2016. *The gender pension gap: Differences between mothers and women without children* (Bruselas, Unión Europea).
- Schein, V.E. 2007. «Women in management: Reflections and projections», *Women in Management Review*, vol. 22, núm. 1, págs. 6-18.
- Scott, A.; Kapor Klein, F.; Onovakpuri, U. 2017. *Tech leavers study: A first-of-its-kind analysis why people voluntarily left jobs in tech* (Oakland, CA, Kapor Center for Social Impact).
- Seck, M.S.; N'Diaye, F.C.; Khai, T.T. 2017. *Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : L'expérience de la cooperative des tanneuses de Guediawaye, Dakar – Senegal* (Dakar, Oficina Subregional de la OIT para la Región del Sahel).
- Seguino, S. 2017. *Engendering Macroeconomic Theory and Policy*. (Vermont y Washington, DC, University of Vermont y Banco Mundial).
- , y Heintz, J. 2012. «Monetary tightening and the dynamics of US race and gender stratification», *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 71, núm. 3, págs. 603-638.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom*, 1.ª edición (Nueva York, A. Knopf, Inc./Random House Inc.) (Edición en español: Desarrollo y Libertad; Ed. Planeta, Barcelona, 2000).
- Seron, C.; Silbey, S. S.; Cech, E.; Rubineau, B. 2016. «Persistence is cultural: Professional socialization and the reproduction of sex segregation», *Work and Occupations*, vol. 43, núm. 2, págs. 178-214.
- Simpson, R.; Altman, Y. 2000. «The time bounded glass ceiling and young women managers: Career progress and career success – evidence from the UK», *Journal of European Industrial Training*, vol. 24, núms. 2-4, págs. 190-198.
- Sinha, S.; Mehrotra, F. 2016. *Working in the shadows: Women home workers in the global supply chain* (Port Louis, Mauritius, HomeNet South Asia).
- Sissoko, S. 2011. *Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Working Paper No. 3-11 (Bruselas, Bureau Federal du Plan).
- Standing, G. 1989. «Global feminization through flexible labor», *World Development*, vol. 17, núm. 7, págs. 1077-1095.



- Stiglitz, J.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress* (París, Centre de recherche en économie de Sciences Po).
- Stonewall. 2018. *Top 100 Employers 2018*.
- Stotsky, J. 2016. *Gender budgeting: Fiscal context and current outcomes*, documento de trabajo del FMI, núm. 149 (Washington, DC, Fondo Monetario Internacional (FMI)).
- Tamm, M. 2018. *Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and mothers' labor market participation*, Ruhr Economic Papers 773 (Essen, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung).
- Thevenon, O. 2013. *Drivers of female labour force participation in the OECD*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers (París).
- Tinios, P.; Bettio, F.; Betti, G. 2015. *Men, women and pensions* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- Tribunal de Apelación. 2014. *Terranova Homes & Care Ltd v. Service and Food Workers Union Nga Ringa Tota Inc.*, CA631/2013 [2014] NZCA 516.
- UBS (Union Bank of Switzerland). 2018. «Business case for gender balanced boards», *Market News*.
- Uccellari, P. 2008. «Multiple discrimination how law can reflect reality», *The Equal Rights Review*, vol. 1, págs. 24-49.
- UIP (Unión Interparlamentaria). 2018a. *Women in national parliaments: World classification* (Ginebra).
- . 2018b. *IPU strategies to advance gender equality in governance and delegations* (Ginebra).
- UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones). 2016. *ICT facts and figures 2016* (Ginebra).
- . 2017. *ICT facts and figures 2017* (Ginebra).
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). Instituto de Estadística (UIS). 2018. «Data for the Sustainable Development Goals» (París).
- UNHLP (Grupo de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres). 2017. *Leave no one behind. Taking action for transformational change on women's economic empowerment* (Nueva York).
- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). 2018. *Child marriage* (Nueva York).
- USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional). 2018. *Women's wage employment in developing countries: Regulatory barriers and opportunities* (Washington, DC).
- Van Belle, J. 2016. *Paternity and parental leave policies across the European Union* (Santa Monica, CA, Rand Corporation).
- Verme, P. 2015. «Economic development and female labor participation in the Middle East and North Africa: A test of the U-shape hypothesis», *IZA Journal of Labor & Development*, vol. 4, núm. 3, págs. 1-21.
- Waller, R.; Pitt, B.; Bovill, H. 2010. *Parents, partners and peers: Bearing the hidden costs of lifelong learning*, documento presentado en la International AutoBiography Association Conference, Sussex University, julio.
- WIEGO (Mujeres en Empleo Formal: Globalizando y Organizando). 2016. «Informal economy monitoring study sector report: waste pickers».
- Willis Towers Watson, Londres. 2018. *Pay equity across the globe*. Artículo publicado en un sitio web; disponible en <https://www.willistowerswatson.com/en-CH/insights/2018/10/finex-observer-pay-equity-across-the-globe>.
- Workplace Bullying Institute. 2014. *WBI US Workplace Bullying Survey* (Bellingham, WA).
- Zbyszewska, A. 2016. *Gendering European working time regimes: The working time directive and the case of Poland* (Cambridge, Cambridge University Press).

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

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

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

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

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) e ILOAIDS  
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad  
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)  
4, route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22, Suiza  
Tel: +41 (0) 22 799 6730  
[www.ilo.org/ged](http://www.ilo.org/ged)

ISBN 978-92-2-133001-1

