

Resumen ejecutivo



Organización
Internacional
del Trabajo

PERSPECTIVAS
SOCIALES
EMPLERO
Y DEL
EN EL **M**UNDO

MUJERES

A world map composed of red dots is positioned behind the word 'MUJERES'. The map shows the continents of North America, South America, Europe, and Africa, with the dots forming the outlines of these landmasses.

TENDENCIAS DEL
EMPLEO
FEMENINO
2017

En el mundo del trabajo se siguen observando amplias brechas entre hombres y mujeres; para empezar, en el limitado acceso de las mujeres al mercado de trabajo...

Las brechas de género constituyen uno de los mayores desafíos que afronta la comunidad mundial en el mercado de trabajo. Las mujeres tienen considerablemente menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo (es decir, de tener un empleo o de estar buscando un trabajo): en 2017, la tasa de actividad de las mujeres en la mano de obra (poco más del 49 por ciento) es casi 27 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, y no se espera que aumente en 2018. Resulta preocupante que a esta brecha subyace una tendencia a la baja de las tasas de actividad de los hombres y las mujeres. En efecto, entre 1997 y 2017, ambas tasas se redujeron en casi 3 puntos porcentuales. En algunos países la brecha se ha reducido debido a que las tasas de actividad de los hombres han registrado caídas más marcadas que las de las mujeres.

En 2017, las mujeres de los países emergentes padecen la mayor brecha respecto de las tasas de actividad (casi 31 puntos porcentuales), seguidas de las mujeres de los países desarrollados (poco más de 16 puntos porcentuales) y de las de los países en desarrollo (12 puntos porcentuales). En lo que respecta a las regiones, los Estados Árabes, África del Norte y Asia Meridional registran las mayores brechas (más de 50 puntos porcentuales) y las menores tasas de actividad de las mujeres en la mano de obra (menos del 30 por ciento, comparado con un promedio mundial del 49 por ciento).

Con vistas a 2021, se espera que la brecha se reduzca únicamente en seis de las once subregiones con información disponible y que aumente o se mantenga estable en el resto de las subregiones.

Habida cuenta de la falta constante de mejoras en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, el Director General de la OIT ha lanzado la Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo. El objetivo de la iniciativa es identificar medidas innovadoras que tengan el potencial de dar un nuevo impulso al trabajo de la OIT en materia de igualdad de género y no discriminación antes y después del centenario de la OIT, que se celebrará en 2019. La información que se expone en el presente informe constituye una piedra angular para la consecución de dicho objetivo.

... además, una vez que ingresan en el mercado de trabajo, las mujeres tienen acceso limitado a oportunidades de empleo de calidad

Las mujeres que sí participan en el mercado de trabajo tienen menos probabilidades de encontrar un empleo que sus homólogos masculinos. En 2017, la tasa mundial de desempleo entre las mujeres se sitúa en el 6,2 por ciento, a saber, una brecha de 0,7 puntos porcentuales respecto del desempleo entre los hombres (5,5 por ciento). Se espera que en 2018 ambas tasas de desempleo se mantengan relativamente estables, lo cual implica que la brecha persistirá en su nivel actual (las tendencias actuales no permiten proyectar mejoras antes de 2021). En el ámbito mundial, la brecha no ha registrado cambios significativos en años recientes, pese a la importante variación de los distintos grupos de ingresos. En los países emergentes, por ejemplo, la brecha se incrementó de 0,5 a 0,7 puntos porcentuales entre 2007 y 2017. Por el contrario, las brechas en los países en desarrollo y los países desarrollados cayeron 1,8 y 0,5 puntos porcentuales, respectivamente.

En los Estados Árabes y en África del Norte, las tasas de desempleo entre las mujeres superan el 20 por ciento, es decir, más del doble que las tasas de sus homólogos masculinos. Así pues, en 2017, las brechas, las cuales han crecido durante el último decenio en ambas regiones, se sitúan por encima de los 10 puntos porcentuales.

Aproximadamente el 15 por ciento de las mujeres con empleo son trabajadoras familiares no remuneradas (es decir, trabajadoras independientes que trabajan en un establecimiento operado por un familiar), mientras que solo el 5,5 por ciento de los hombres se encuentra en esta situación. La mayor brecha a este respecto (más de 19 puntos porcentuales) se observa en los países en desarrollo, donde cerca del 36,6 por ciento de las mujeres y apenas el 17,2 por ciento de los hombres son trabajadores familiares no remunerados. Cabe resaltar que esta brecha registró un incremento de 2 puntos porcentuales durante el último decenio.

Las mujeres también tienen más probabilidades de asumir una mayor cantidad de horas de trabajo no remunerado debido al tiempo que dedican a tareas del hogar y al cuidado de terceros. Si se considera tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, las mujeres tienen más probabilidades que los

hombres de trabajar más horas. Además, en promedio, las mujeres con empleos remunerados trabajan menos horas por una remuneración o beneficios, ya sea porque optan por trabajar a tiempo parcial o porque solo se les da la opción de trabajar a tiempo parcial. En los países en desarrollo con información disponible, la proporción de mujeres en situación de subempleo por insuficiencia de horas (en otras palabras, que trabajan menos horas que las que desearían) alcanza en ocasiones el 40 y hasta el 50 por ciento. De manera similar, las proporciones de mujeres y hombres con trabajo a tiempo parcial involuntario (menos de 30 horas por semana) en el total del empleo en la UE-28 se situaron en el 8,2 y el 2,6 por ciento en 2015, respectivamente.

Además, una comparación de la distribución por sectores del empleo según el género ha puesto de manifiesto la existencia de segregación de género. En efecto, los sectores de la educación, la salud y el trabajo social registran las concentraciones más altas de mujeres, seguidos del comercio mayorista y el comercio minorista. Cabe recalcar que la amplitud de la segregación de género en el ámbito sectorial ha aumentado en un tercio durante los últimos dos decenios. En los países emergentes y desarrollados también existe la segregación profesional, pues se observa cierta concentración de las mujeres en los sectores de los servicios y las ventas, las actividades de apoyo administrativo (países desarrollados), y en empleos agrícolas, silvícolas y de pesca que requieren de trabajadores calificados (países emergentes).

Cerrar estas brechas podría generar importantes beneficios económicos y mejorar el bienestar individual

En 2014, los líderes del G-20 se comprometieron a lograr el objetivo «25 para 25», que implica reducir la brecha en las tasas de actividad de los hombres y las mujeres en 25 puntos porcentuales para el año 2025. De las estimaciones preparadas para este informe se desprende que, considerando ciertos supuestos, la consecución de dicho objetivo en todos los países del mundo supondría la generación de 189 millones de empleos, a saber, un crecimiento del 5,3 por ciento del empleo mundial. Gran parte de los empleos (162 millones) se crearían en los países emergentes debido a su tamaño relativo y al hecho de que en estos países se registran las mayores brechas de género. En los países en desarrollo y desarrollados el impacto sería menor tanto en términos absolutos como respecto de la proporción de los actuales niveles de empleo, sobre todo porque las brechas de las tasas de actividad en el mercado de trabajo son comparativamente menores. Sin embargo, el empleo registraría incrementos del 2 por ciento en los países en desarrollo y del 3,3 por ciento en los países desarrollados.

Este resultado podría reportar importantes beneficios económicos y un incremento de 3,9 puntos porcentuales (5,8 billones de dólares de los Estados Unidos) del PIB mundial en 2025, lo cual equivaldría a un aumento de casi 0,5 puntos porcentuales del crecimiento promedio del PIB mundial durante los próximos ocho años. Las regiones con las mayores brechas de género, a saber, África del Norte, los Estados Árabes y Asia Meridional, cosecharían la mayor cantidad de beneficios. No obstante, incluso en América del Norte y en algunas partes de Europa el crecimiento anual promedio del PIB registraría un alza de 0,25 puntos porcentuales, lo cual supone un importante aporte en tiempos de crecimiento económico reducido. Asimismo, lograr este objetivo liberaría importantes ingresos fiscales, que podrían ser utilizados para financiar algunas de las medidas centradas en resolver las brechas de género en el mercado de trabajo que se mencionan más adelante. En efecto, los ingresos fiscales en todo el mundo podrían aumentar en 1,5 billones de dólares de los Estados Unidos.

Si bien una mayor participación de las mujeres en la mano de obra reportaría beneficios evidentes, también podría tener otros efectos positivos. En este sentido, cabe resaltar la mejora del bienestar de las mujeres y la oportunidad de lograr sus objetivos que ello les brindaría: independientemente de su situación laboral, el 70 por ciento de las mujeres prefieren trabajar en empleos remunerados. El hecho de que más de la mitad de las mujeres en todo el mundo no participen en la mano de obra significa que existen importantes desafíos que restringen su capacidad y su libertad para hacerlo.

Con vistas al futuro, para cerrar las brechas de género será necesario emprender esfuerzos concertados en varias dimensiones de políticas. Las cuestiones que los encargados de la formulación de políticas deberían resolver con mayor presteza son, por un lado, las restricciones que limitan la libertad de las mujeres de decidir si desean o no entrar en el mercado de trabajo, y, por el otro, los obstáculos que afrontan en el lugar de trabajo.

Las mujeres que desean mejorar su situación en el mercado de trabajo no lo logran debido a las normas sociales y a una serie de restricciones socioeconómicas

Obviamente, una de las condiciones previas para entrar en el mercado de trabajo es la preferencia y el deseo de hacerlo. Sin embargo, si bien es necesario tener aspiraciones, no son suficientes en sí mismas. En efecto, existen varios factores que pueden disuadir a las mujeres de participar en el mercado de trabajo. Distintas restricciones pueden influir en la preferencia y en la decisión de una mujer (e, incluso, en la libertad de decidir) de participar en el mercado de trabajo o de mejorar la calidad de su empleo (por ejemplo, en términos de salario, profesión o situación laboral).

En lo que respecta a su decisión inicial, las restricciones socioeconómicas tienen el efecto más significativo en la probabilidad de las mujeres de participar en el mercado de trabajo en casi todos los grupos de países (hasta 30 puntos porcentuales). El equilibrio entre trabajo y vida privada, el estado civil y la falta de transporte constituyen las restricciones socioeconómicas más recurrentes.

La conformidad con la función asignada al género (a saber, las preferencias y expectativas de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo) también influye considerablemente en la restricción de la tasa de actividad de las mujeres en el mercado de trabajo en todos los grupos de países, aunque en menor medida en los países emergentes. A este respecto, los factores más importantes (aunque el peso varía) son la aprobación por parte de los familiares de que las mujeres asuman trabajos remunerados y el grado de aceptación por parte de una sociedad determinada de la presencia de mujeres en el lugar de trabajo.

El análisis de las brechas de género en el lugar de trabajo, a saber, de las brechas entre hombres y mujeres en función del tipo de empleo (por ejemplo, trabajadores familiares no remunerados y empleo a tiempo parcial, entre otros), revela que ni la profesión ni el sector en el que trabajan las mujeres influyen tanto en estas diferencias como otros factores (como la discriminación o el nivel de estudios). Lo anterior pone de manifiesto que las normas sociales tienen un impacto directo significativo en las brechas de género en el empleo.

Es necesario aplicar un conjunto exhaustivo de medidas que, en primer lugar, reforme la conformidad con la función asignada al género y mejore la igualdad respecto de las condiciones del mercado de trabajo...

Habida cuenta del peso de las normas sociales y de la conformidad con la función asignada al género en las brechas existentes en el mundo del trabajo, una respuesta apropiada con políticas debe resolver las causas subyacentes de la segregación y diversificar las oportunidades tradicionales de empleo de mujeres y hombres. Solo así se podrá poner fin a las restricciones al papel de las mujeres en el lugar de trabajo. Para ello será necesario combatir la discriminación dentro y fuera del lugar de trabajo. Con miras a lograr las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (y, en particular, del Objetivo 5 sobre equidad de género), las respuestas apropiadas con políticas deben centrarse en resolver el trato diferencial y la percepción que se tiene del lugar que ocupan las mujeres en el mundo del trabajo y, de manera más amplia, en la sociedad. Así pues, se debe aspirar, entre otros, a:

- *Promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.* El principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debe ser integrado en la legislación y retomado en los procesos de negociación colectiva. Para ello es necesario: cumplir ciertos prerrequisitos como la mejora de la transparencia salarial y la aplicación de evaluaciones laborales equitativas en materia de género; aprovechar ciertas herramientas existentes como los sistemas de fijación de salarios mínimos; y fortalecer la negociación colectiva. Lograr esta meta fomentará también la igualdad de trato de un grupo más numeroso de tipos de trabajadores y, en particular, de los trabajadores informales.
- *Combatir las causas subyacentes de la segregación profesional y sectorial.* Desafiar las normas sociales y otorgar mayor valor a las competencias del cuidado de terceros ayudará a acabar con los estereotipos de género. Para ello se debe garantizar un acceso equitativo a oportunidades educativas y resolver las diferencias de género en el campo de estudio escogido por cada individuo, entre otros, desde la infancia, durante sus estudios y posteriormente. También es importante recompensar el trabajo del cuidado de terceros con una remuneración adecuada. Apoyar la representación, la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones también ayudará a fomentar un cambio en la segregación profesional y sectorial. Lo anterior se aplica a todos los ámbitos gubernamentales, a los grupos de empleadores y de trabajadores, y a las empresas.

- *Transformar las instituciones para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso a mujeres y hombres.* Adoptar legislación centrada en prevenir y eliminar la discriminación basada en el género constituye una importante etapa inicial. Sin embargo, la legislación (incluso con instrumentación y vigilancia estrictas) no basta para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Para complementar cualquier esfuerzo orientado a cambiar actitudes y normas sociales, es importante emprender otras medidas como la aplicación de sanciones disuasorias, la creación de órganos especializados en equidad y la instrumentación de campañas de concienciación.

... y, en segundo lugar, aborde factores socioeconómicos que influyen en la participación, como la prestación de servicios de cuidado de terceros

Las mujeres contribuyen de manera desproporcionada a la sociedad y a los hogares brindando un trabajo que en gran medida no se reconoce y suele ser infravalorado. Este tipo de trabajo (que, entre otros, incluye el cuidado de familiares) es necesario para la supervivencia de los hogares y constituye un aporte significativo al bienestar multidimensional de las familias, el desarrollo de las comunidades y el desarrollo de las capacidades de todas las vidas humanas. Por ello, el reconocimiento y la valoración de las contribuciones desproporcionadas que hacen las mujeres en estos ámbitos (muchas veces, en paralelo a un empleo remunerado) constituyen maneras esenciales y complementarias de liberar el potencial y el valor del trabajo de las mujeres. Para ello, se pueden emprender las medidas que se mencionan a continuación.

- *Emprender políticas mejoradas centradas en promover el equilibrio entre el trabajo y la familia.* Millones de mujeres y hombres en todo el mundo no gozan del derecho fundamental a una protección parental adecuada ni de otras medidas básicas de protección social. Es necesario emprender mayores esfuerzos orientados a sentar las bases necesarias para lograr equilibrios armonizados entre el trabajo y la familia y, de esta manera, garantizar condiciones de trabajo de calidad y favorables a la vida familiar de mujeres y hombres. Al mismo tiempo, los horarios de trabajo atípicos y el trabajo a tiempo parcial de poca calidad penalizan de manera desproporcionada a las mujeres en la mano de obra. Para garantizar una protección social adecuada es necesario incorporar una dimensión de género en el diseño, la instrumentación y la evaluación de sistemas de la protección social. Esta dimensión debe, por un lado, tomar en cuenta las características y las necesidades de hombres y mujeres, como la maternidad y la parte desigual de las mujeres en lo que se suele considerar como el mercado de trabajo de las mujeres (el cuidado no remunerado de familiares y el trabajo en el hogar), y, por el otro, incluir disposiciones equitativas en términos de género para evitar que la segregación se perpetúe.
- *Crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado de terceros.* Las mujeres están sobrerrepresentadas en ciertos sectores, como el de las profesiones del cuidado de terceros. Estos sectores suelen carecer de normas y protecciones adecuadas. Así pues, es necesario promover el trabajo decente para los profesionales del cuidado de terceros (incluidos los trabajadores domésticos y migrantes) para resolver los déficits de trabajo decente en estas profesiones. Del mismo modo, es imperativo reconocer, reducir y redistribuir el trabajo del cuidado de terceros no remunerado en los servicios públicos del cuidado y modificar la infraestructura social.
- *Concentrarse en el contexto macroeconómico y en la economía informal.* Las políticas macroeconómicas pueden tener un papel importante en el fomento de la equidad de género. No obstante, puesto que tienen mayores probabilidades de tener empleos informales u otros tipos de empleos vulnerables, las mujeres pueden padecer de manera desproporcionada las recesiones y la revocación de asignaciones fiscales a importantes prestaciones sociales. Es por ello por lo que el prerrequisito de instrumentar políticas macroeconómicas más inclusivas debe ser complementado con la aplicación de políticas centradas en aspectos de género como la formalización de empleos informales.