

Resumen ejecutivo

EMBARGO

No publicar ni distribuir antes del
lunes 7 de marzo de 2016 a las 17:00 GMT (18:00 CET)



Organización
Internacional
del Trabajo

LAS MUJERES EN EL TRABAJO

TENDENCIAS

2016

Las mujeres en el trabajo

Tendencias de 2016

Resumen ejecutivo

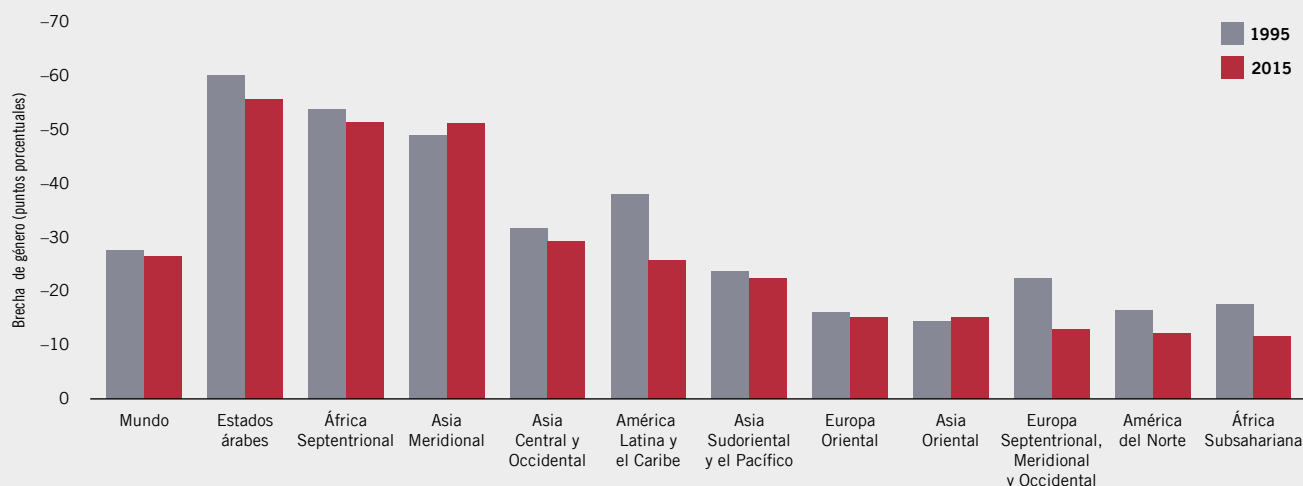
La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es una oportunidad para afrontar las persistentes desigualdades de género en el trabajo

A lo largo de su vida laboral, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes. Sólo se han logrado mejoras mínimas desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que existen grandes brechas que deben colmarse en la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo. Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación. El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reafirmó el consenso universal sobre la vital importancia que revisten la igualdad de género y su contribución al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. La creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social universal, y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas son indispensables para hacer realidad la nueva y transformadora agenda para el desarrollo sostenible, que tiene por objeto reducir la pobreza (Objetivo 1) y las desigualdades (Objetivo 10), lograr la igualdad de género (Objetivo 5), y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Objetivo 8).

La brecha de género en las tasas de empleo y de participación en la fuerza de trabajo apenas se ha reducido

Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres (gráfico 1). En las regiones en las que la brecha de género en la participación era considerablemente diferenciada, esta desigualdad se ha mantenido. En Asia Meridional y Asia Oriental, las disparidades han aumentado más aún. Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo, con escasa variación a lo largo del tiempo, lo que socava su capacidad para obtener ingresos y su seguridad económica. En 2015, la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de empleo fue 25,5 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres, apenas 0,6 puntos porcentuales por debajo de la cifra registrada en 1995. Las brechas en el empleo sólo se han colmado ligeramente en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, ya que muchas mujeres siguen incorporándose al mercado de trabajo en esa región, pero también como consecuencia de la reducción de las tasas de empleo de los hombres debido a la recesión económica. Además, la crisis financiera mundial condujo a la reducción temporal de las disparidades de género en el empleo en América del Norte. Sin embargo, en general, no se han observado prácticamente cambios.



Nota: La brecha de género se mide como la diferencia entre las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y los hombres. Los datos abarcan 178 países, y los mismos países están cubiertos en los gráficos II y IV.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

Las mujeres jóvenes se enfrentan al mayor riesgo de desempleo

Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, y las tasas mundiales de desempleo son del 5,5 por ciento en el caso de los hombres y del 6,2 por ciento en lo que respecta a las mujeres. Con la salvedad de Asia Oriental, Europa Oriental y América del Norte, en todas las demás regiones del mundo las tasas de desempleo son inferiores entre los hombres que entre las mujeres, y la mayor desigualdad de género en lo tocante al desempleo se observa en África Septentrional y los Estados árabes. En Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y en América del Norte, esta disparidad se ha reducido como consecuencia de la crisis financiera, en gran medida debido al impacto de la recesión económica en los sectores dominados por hombres y al aumento de las tasas de empleo de las mujeres casadas, que en algunos contextos están incorporándose al mercado laboral para compensar la pérdida de ingresos familiares causada por el desempleo masculino.

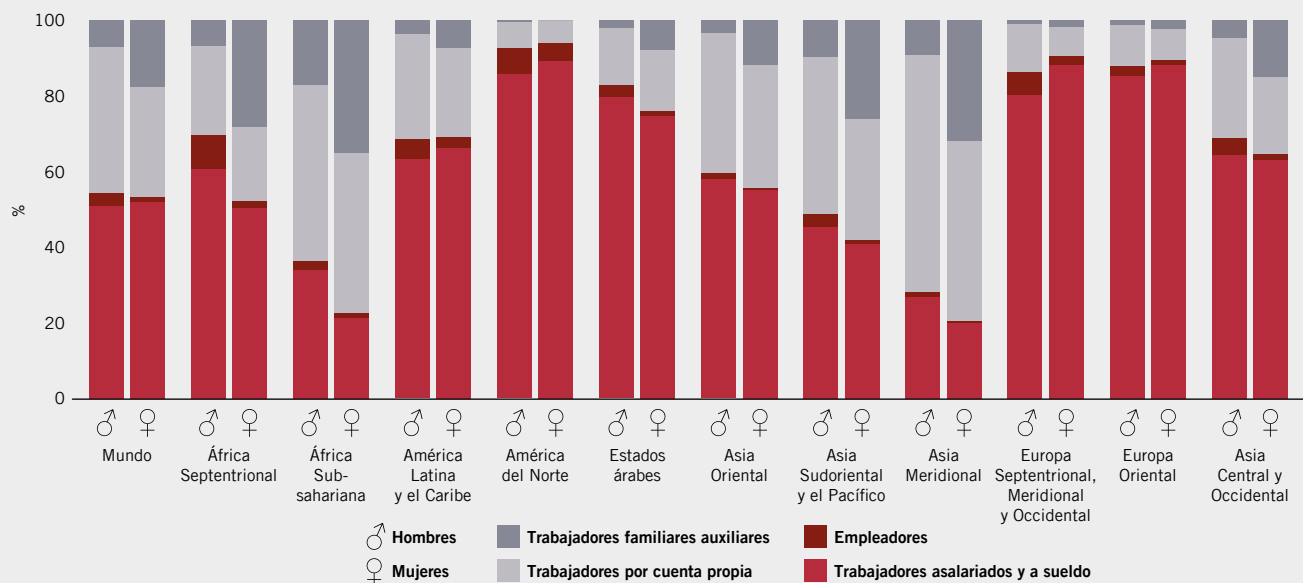
A escala mundial, el desempleo de los jóvenes sigue suscitando preocupación. En casi todas las regiones del mundo, el desempleo está afectando en mayor medida a las mujeres jóvenes que a los hombres jóvenes. En América del Norte y los Estados árabes, la tasa de desempleo entre las mujeres jóvenes duplica prácticamente la registrada entre los hombres jóvenes, y alcanza el 44,3 y el 44,1 por ciento, respectivamente. En cambio, en América del Norte, Asia Oriental, y Europa Septentrional, Meridional y Occidental, la tasa de desempleo de los jóvenes es más alta entre los hombres que entre las mujeres. A raíz de la crisis financiera, esta brecha de género invertida por lo referente al desempleo de los jóvenes incluso ha aumentado en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y en América del Norte; sin embargo, en esta última región, ha habido algunos indicios de reducción de las desigualdades en los últimos años.

La calidad de los empleos de las mujeres sigue siendo un desafío

Situación en el empleo y empleo informal

Las mujeres continúan estando excesivamente representadas como trabajadores familiares auxiliares. Sin embargo, se han realizado ciertos progresos en cuanto a la reducción de la desigualdad de género a este respecto. A escala mundial, el porcentaje de trabajadores familiares auxiliares ha disminuido considerablemente entre las mujeres (17,0 puntos porcentuales en los 20 últimos años) y en menor grado entre los hombres (8,1 puntos porcentuales en el mismo período), lo que se ha traducido en una reducción de la brecha de género de 19,5 puntos porcentuales en 1995 a 10,6 puntos porcentuales en 2015 (gráfico II). Esta tendencia es parte de una reestructuración económica que se aleja del trabajo agrícola, el cual consistía principalmente en actividades de subsistencia y a pequeña escala. Sin embargo, muchas mujeres que trabajan siguen encontrándose en situaciones en el empleo y en ocupaciones que probablemente

Gráfico II Situación en el empleo por sexo, 2015



Nota: La expresión «trabajadores asalariados y a sueldo» hace referencia a las personas que trabajan y perciben un salario o un sueldo. Los empleadores, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares se consideran trabajadores autónomos. Los trabajadores familiares auxiliares son aquellos que trabajan en una empresa familiar.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

se traten de modalidades de trabajo informal. En África Subsahariana y Asia Meridional, un elevado porcentaje de mujeres son trabajadoras familiares auxiliares (34,9 por ciento y 31,8, respectivamente) o trabajadoras por cuenta propia (42,5 por ciento y 47,7 por ciento, respectivamente).

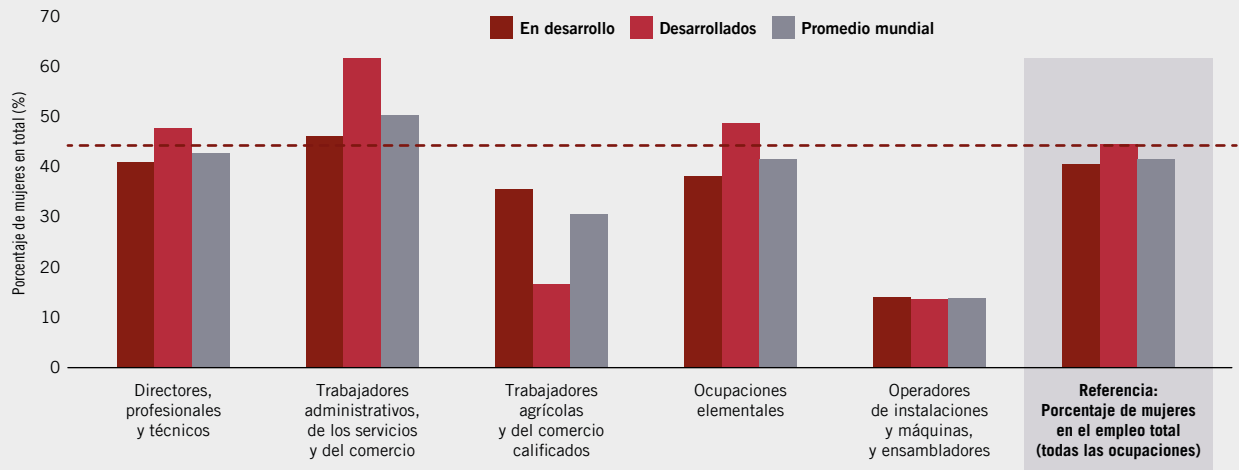
Además, el 52,1 por ciento de las mujeres y el 51,2 por ciento de los hombres en el mercado de trabajo son trabajadores asalariados y a sueldo. Esto no constituye de por sí una garantía de trabajo de mejor calidad. De hecho, a escala mundial, casi el 40 por ciento de las mujeres con empleos remunerados no contribuyen a la protección social. Dichos porcentajes alcanzan el 63,2 por ciento en África Subsahariana y el 74,2 por ciento en Asia Meridional, donde el empleo informal es la modalidad dominante de empleo. En Asia Meridional, por ejemplo, el empleo informal representa más del 80 por ciento del empleo no agrícola. En tres de cada seis regiones, el empleo informal es una mayor fuente de empleo no agrícola para las mujeres que para los hombres (África Subsahariana, América Latina y el Caribe, y Asia Meridional). A este respecto, la desigualdad de género en el empleo informal puede alcanzar hasta 13 puntos porcentuales, como en el caso de África Subsahariana.

Segregación sectorial y ocupacional

A escala mundial, el sector de los servicios ha superado a la agricultura como el sector que emplea al mayor número de mujeres y de hombres. En 2015, algo más de la mitad de la población activa mundial trabajaba en el sector de los servicios (50,1 por ciento). Si bien el 42,6 por ciento de todos los hombres trabajan en este último sector, bastante más de la mitad de las mujeres del mundo están empleadas en el mismo: desde 1995, el empleo de las mujeres en el sector ha aumentado del 41,1 por ciento al 61,5 por ciento.

La segregación sectorial y ocupacional contribuye en gran medida a la desigualdad de género tanto en términos del número de empleos como de su calidad. Las mujeres que trabajan están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones. En los países de ingresos medios altos, más de una tercera parte de las mujeres están empleadas en los servicios de comercio mayorista y minorista (33,9 por ciento) y en el sector manufacturero (12,4 por ciento). En los países de altos ingresos, la principal fuente de empleo para las mujeres es el sector de la salud y la educación, que emplea a casi una tercera parte de todas las mujeres en el mercado laboral (30,6 por ciento). La agricultura sigue siendo la fuente más importante de empleo para las mujeres en los países de bajos ingresos y de ingresos medios bajos. En Asia Meridional y África Subsahariana, más del 60 por ciento de todas las mujeres que trabajan permanecen en el sector agrícola, y suelen centrarse en actividades laboriosas y con alto coeficiente de mano de obra, que son mal remuneradas o no remuneradas en absoluto.

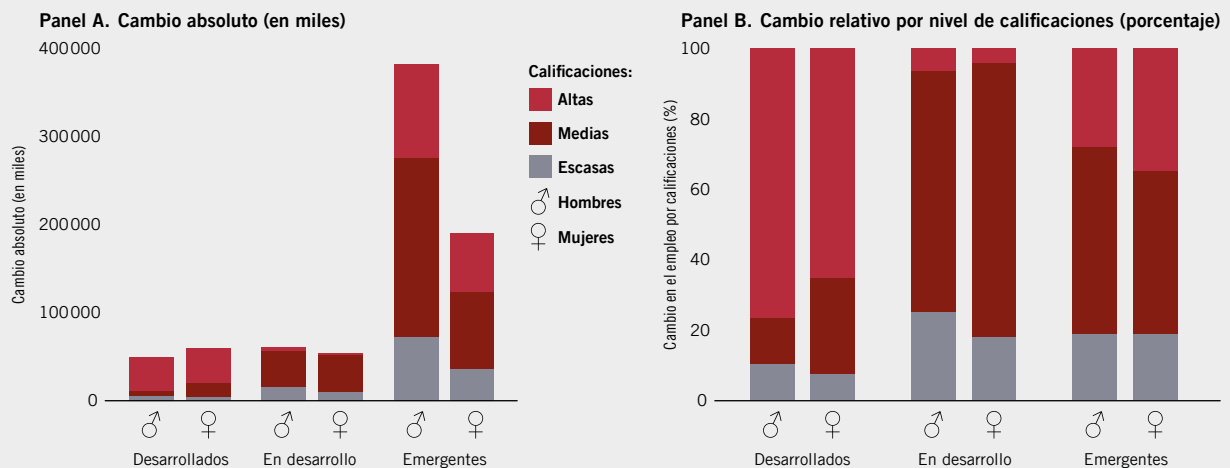
Gráfico III Segregación ocupacional en 142 países (último año en que se dispone de datos)



Nota: Estimaciones mundiales basadas en 142 países (81 países en desarrollo y 61 países desarrollados), que representan el 87 por ciento del empleo total. Se consideran los últimos años en que se dispone de datos. Más del 80 por ciento de los países cuentan con datos para 2010 o después, y más del 60 por ciento disponen de datos para 2013 o 2014. Ponderadas por el empleo total.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en ILOSTAT.

Gráfico IV Empleo por ocupaciones que requieren diferentes calificaciones, cambio registrado en el empleo en el período 1995-2015



Nota: Los paneles A y B describen el cambio registrado en el empleo entre 1995 y 2015 (cambio absoluto en el empleo y cambio relativo por nivel de calificaciones). Las ocupaciones se agrupan por nivel de calificaciones, de conformidad con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), que corresponde a una división de los principales grupos profesionales de la CIUO-88 (para la definición de los grupos profesionales por nivel de calificaciones, véase la nota que figura en el gráfico 16 más abajo).

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

Un análisis de 142 países muestra que las mujeres continúan estando excesivamente representadas (en comparación con su porcentaje en el empleo total) en dos grupos profesionales, a saber, «Trabajadores administrativos, de los servicios y del comercio» y «Ocupaciones elementales». Éste es particularmente el caso en las economías desarrolladas, en las que las mujeres constituyen más del 60 por ciento y casi el 50 por ciento del empleo total en estas dos ocupaciones peor remuneradas (gráfico III). En cambio, en los países desarrollados, las mujeres están relativamente más representadas en el grupo profesional mejor remunerado, es decir, «Directores, profesionales y técnicos» (48,1 por ciento).

La segregación ocupacional se ha incrementado más aún en los dos últimos decenios con el cambio tecnológico que favorece a los trabajadores más calificados, concretamente en los países desarrollados y

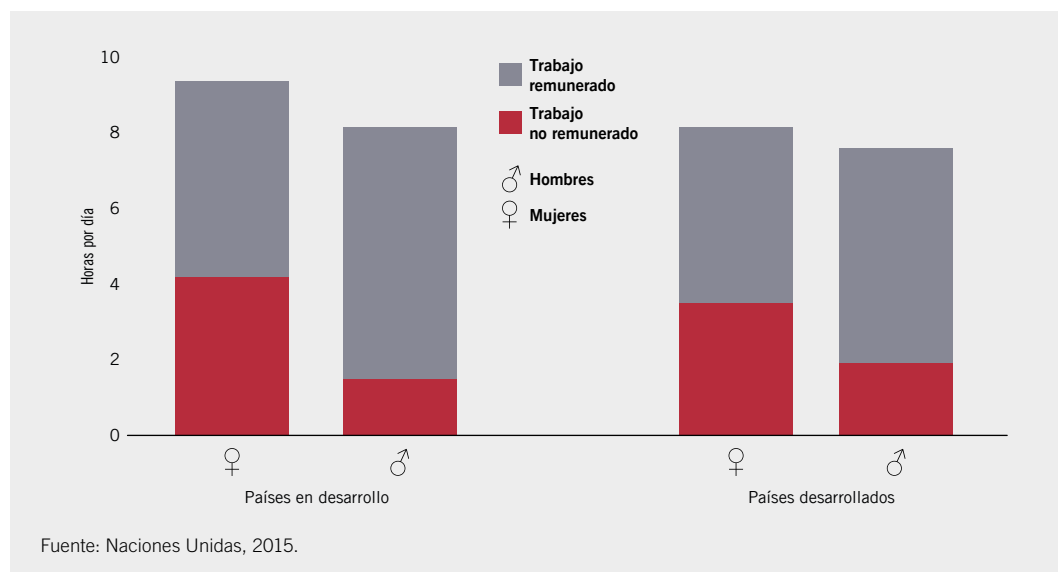
en las economías emergentes. Entre 1995 y 2015, el empleo experimentó un crecimiento más rápido en las economías emergentes. El cambio absoluto en los niveles de empleo se duplicó tanto para los hombres como para las mujeres (382 millones para los hombres y 191 millones para las mujeres), con independencia del nivel de calificaciones requerido (gráfico IV, panel A). Esto refleja la brecha de género en el empleo examinada anteriormente. En general, las calificaciones de nivel medio dominan el cambio total registrado en el empleo tanto en los países en desarrollo (68,4 y 77,9 por ciento del cambio en los niveles de empleo para los hombres y las mujeres, respectivamente) como para las economías emergentes (53,2 y 46,4 por ciento, respectivamente – véase el gráfico IV, panel B). En cambio, las ocupaciones altamente calificadas dominan el cambio experimentado en el empleo en las economías desarrolladas (65,4 por ciento para las mujeres y hasta el 76,6 por ciento para los hombres). Las ocupaciones altamente calificadas se extienden con más rapidez para las mujeres que para los hombres en las economías emergentes, el único grupo de países en el que existe una desigualdad de género en el empleo altamente calificado a favor de las mujeres. En cuanto a las ocupaciones poco calificadas, se extienden con más rapidez o con la misma rapidez para los hombres que para las mujeres en las tres regiones.

La brecha de género en la distribución de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas significa que las mujeres tienen más probabilidades de menos horas a cambio de una retribución o beneficios

Labores de cuidado y tareas domésticas no remuneradas

En los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. En promedio, en los países en los que existen datos pertinentes disponibles, las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres. Aunque esta desigualdad de género sigue siendo importante, ha disminuido con el tiempo, fundamentalmente porque se ha reducido en cierta medida el tiempo que dedican las mujeres a las tareas domésticas, mientras que apenas ha disminuido el tiempo que consagran al cuidado de sus hijos. Sin embargo, las mujeres continúan trabajando jornadas más largas que los hombres cuando se toma en consideración tanto el trabajo remunerado como no remunerado. En particular, las mujeres empleadas (ya sea como trabajadoras autónomas o como trabajadoras asalariadas o a sueldo) tienen unas jornadas de trabajo más largas en promedio que los hombres empleados; concretamente, la brecha de género es de 73 minutos y de 33 minutos por día en los países en desarrollo y desarrollados, respectivamente (gráfico V). Aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado.

Gráfico V Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado en 23 economías en desarrollo y 23 economías desarrolladas por las personas empleadas, por sexo (último año en que se dispone de datos)

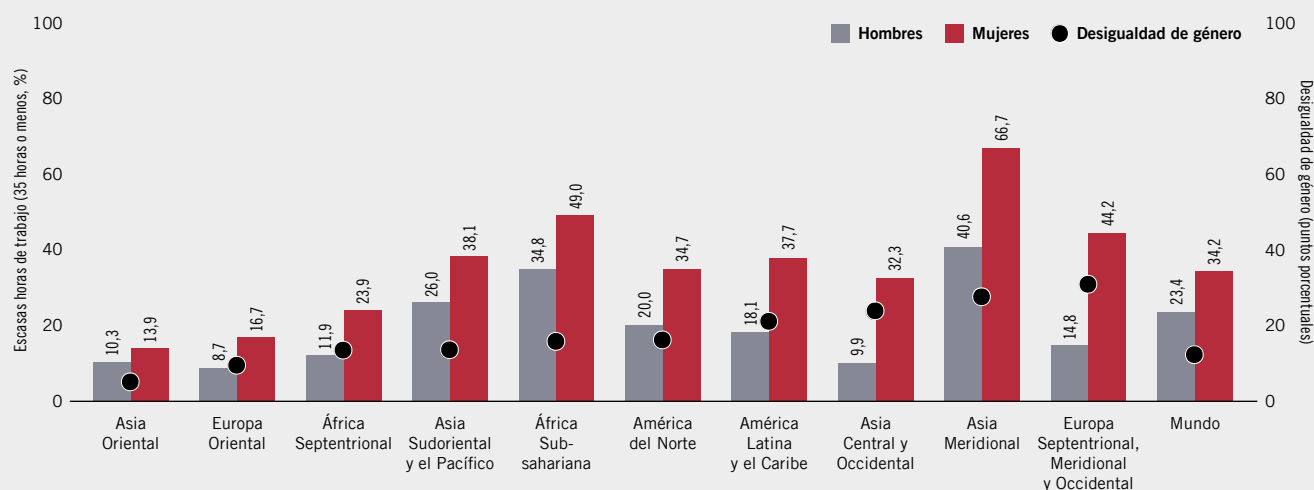


Escasas horas de trabajo

Como consecuencia, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar escasas horas, ya sea a título voluntario o en contra de su voluntad (por lo que se encuentran en situación de «subempleo por insuficiencia de horas»). A escala mundial, las mujeres representan menos del 40 por ciento del empleo total, pero constituyen el 57 por ciento de quienes trabajan a tiempo parcial. Las estimaciones basadas en 100 países muestran que más de un tercio de las mujeres empleadas (34,2 por ciento) trabajan menos de 35 horas por semana, en comparación con el 23,4 por ciento de los hombres empleados. En general, la desigualdad de género en lo que respecta al empleo a tiempo parcial entre las mujeres y los hombres que trabajan es de 11 puntos porcentuales (gráfico VI). La brecha de género es más marcada en la mayoría de los países de Europa, Asia Central y Occidental, Asia Meridional, y América Latina y el Caribe. Además, el subempleo es considerablemente mayor entre las mujeres que entre los hombres. En algunos países de África y Asia, la prevalencia del subempleo tanto para las mujeres como para los hombres es elevada, y la desigualdad de género es de 7,5 y de 6,4 puntos porcentuales, respectivamente, en estas dos regiones. En algunos países de África Subsahariana, el subempleo por insuficiencia de horas entre las mujeres puede ascender al 40 o al 50 por ciento del empleo total.

Gráfico VI

Personas que trabajan menos de 35 horas por semana y desigualdad de género, 100 países (último año en que se dispone de datos)



Nota: Estimaciones mundiales basadas en 100 países que representan más del 87 por ciento del empleo total. Los Estados árabes no están representados en la cifra, ya que su representación es inferior al 25 por ciento. Se consideran los últimos años en que se dispone de datos (datos para 2010 y después para más del 80 por ciento de los países). Las regiones se clasifican por mayor desigualdad de género en el empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos de encuestas nacionales de hogares.

Horas de trabajo excesivas

Además, en los 100 países estudiados, más de una tercera parte de los hombres que trabajan (35,5 por ciento) y más de una cuarta parte de las mujeres que tienen un empleo (25,7 por ciento) trabajan más de 48 horas de trabajo por semana. Las horas excesivas son más frecuentes en Asia, concretamente en Asia Oriental y en Asia Occidental y Central, donde cerca de la mitad de los hombres y mujeres empleados trabajan más de 48 horas por semana. Cabe destacar dos conclusiones principales. En primer lugar, los hombres suelen trabajar más horas que las mujeres, ya sea como trabajadores asalariados y a sueldo (ámbito en el que la desigualdad de género supera los 10 puntos porcentuales) o como trabajadores autónomos (ámbito en el que la brecha de género es de 5,5 puntos porcentuales). En segundo lugar, el porcentaje de personas que trabajan horas excesivas u horas escasas es mayor entre los trabajadores autónomos, lo que significa que éstos tienen más probabilidades de trabajar más de 48 horas o menos de 35 horas por semana. Esto indica que las horas de trabajo suelen estar más polarizadas en el caso de los trabajadores autónomos que de los trabajadores asalariados y a sueldo, cuyas horas de trabajo tienden a agruparse en torno a un horario de trabajo estándar, de conformidad con las normas nacionales. Esto también tiene consecuencias para la armonización saludable de la vida laboral y familiar de los trabajadores, y para la distribución equitativa de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres.

Si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán 70 años para colmar la brecha salarial por razón de género

A escala mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23 por ciento; en otras palabras, las mujeres ganan el 77 por ciento de lo que ganan los hombres. Aun considerando la remuneración horaria (dado que las mujeres trabajan menos horas que los hombres), las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género, que representa el 10 por ciento o más en los países para los cuales existen datos disponibles. Estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación, y con la necesidad de que las mujeres interrumpan su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales, por ejemplo, tras el nacimiento de un hijo. En tiempos recientes, se han realizado ciertos progresos en la reducción de esta brecha salarial entre hombres y mujeres, pero las mejoras son mínimas y, si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán más de 70 años para colmar totalmente la desigualdad salarial por motivo de género. La reducción de esta última se atribuye principalmente a medidas de política explícitas encaminadas a hacer frente a los desequilibrios de género en el mercado laboral, y no tanto a la mejora general del nivel de vida. De hecho, la brecha salarial entre hombres y mujeres no está relacionada con el nivel de desarrollo económico de un país, ya que algunos de los países con altos niveles per cápita se cuentan entre aquéllos en los que esta brecha es mayor. El desarrollo económico no asegurará por sí solo la distribución equitativa entre hombres y mujeres de los beneficios derivados del crecimiento.

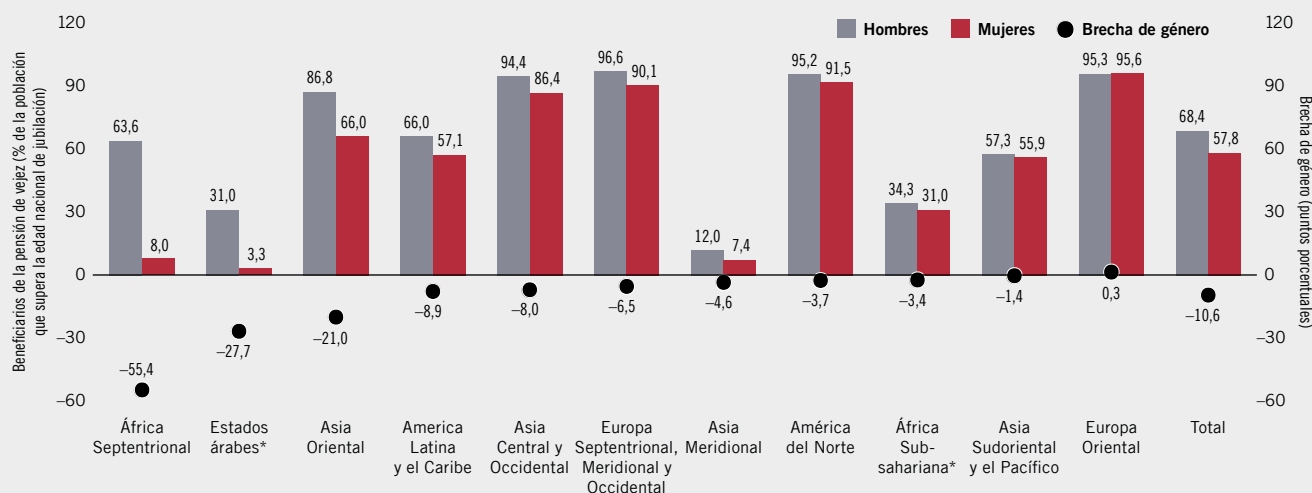
Las desigualdades de género en el trabajo se traducen en brechas de género en lo que respecta al acceso a la protección social, en particular las prestaciones de maternidad y de vejez

La brecha de género en el empleo y en la calidad del empleo significa que las mujeres tienen un acceso limitado a la protección social relacionada con el empleo, en los casos en que dichos regímenes existan. Unas tasas más bajas de empleo asalariado formal, junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, tienen consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como para la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo. En particular, las prestaciones pecuniarias de maternidad y la atención de salud son fundamentales para atender las necesidades específicas de las mujeres durante sus años activos, al igual que unas pensiones adecuadas para las mujeres en la vejez. Como consecuencia de la brecha de género en el trabajo, la cobertura (tanto legal como efectiva) de los regímenes contributivos obligatorios de protección social es menor para las mujeres que para los hombres, lo que da lugar a una disparidad general entre hombres y mujeres en materia de protección social. A escala mundial, el porcentaje de mujeres que superan la edad de jubilación y que perciben una pensión es, en promedio, 10,6 puntos porcentuales inferior al de los hombres (gráfico VII). Casi el 65 por ciento de las personas que superan la edad de jubilación sin recibir ninguna pensión regular son mujeres. Esto significa que 200 millones de mujeres de edad viven sin percibir ingresos regulares provenientes de la protección social (pensión de vejez o de supervivencia), en comparación con 115 millones de hombres. Las bajas tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, junto con el limitado desarrollo de las pensiones no contributivas, pesan considerablemente sobre la cobertura efectiva de las pensiones de las mujeres en África Septentrional, los Estados árabes y Asia Meridional, donde el porcentaje de mujeres de edad que perciben una pensión es inferior al 10 por ciento.

Si bien prácticamente todos los países proporcionan algunas formas de protección de maternidad a las mujeres empleadas, cerca del 60 por ciento de las mujeres trabajadoras en todo el mundo (casi 750 millones de mujeres) no se benefician del derecho legal a la licencia de maternidad. Los problemas que plantea la puesta en práctica, la concienciación acerca de los derechos, la insuficiente capacidad contributiva, las prácticas discriminatorias, la informalidad y la exclusión social significan que, en todo el mundo, apenas 330 millones de mujeres trabajadoras (28,2 por ciento) recibirían prestaciones pecuniarias contributivas o no contributivas en caso de parto. La existencia de grandes regímenes de protección social no contributivos pueden, en cierta medida, compensar tanto las tasas más bajas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo como sus condiciones de empleo menos favorables por lo referente a la cobertura de protección social. Sin embargo, los niveles de las prestaciones no contributivas suelen ser modestos, y por lo general no bastan para que las mujeres y sus hijos, y también las mujeres de edad, superen el umbral de la pobreza, especialmente a falta de atención de salud esencial.

Gráfico VII

Brecha de género real en los beneficiarios de pensiones, 107 países (último año en que se dispone de datos)



Nota: Estimaciones mundiales basadas en 107 países que representan el 83 por ciento de la población total que supera la edad nacional de jubilación, ponderadas por la población que supera la edad nacional de jubilación. Los datos corresponden al último año en que se dispone de datos, que abarcan desde 2008 a 2013. Este segundo indicador de cobertura se mide como el porcentaje de la población que supera la edad legal de jubilación que percibe una pensión de vejez o de supervivencia. El asterisco para las regiones de los Estados árabes y África Subsahariana significa que estos promedios no son representativos, ya que se basan en un número limitado de países (está representada menos del 50 por ciento de la población que supera la edad nacional de jubilación).

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos de encuestas de hogares.

Se necesita un marco de política integrado para promover el acceso de las mujeres a más y mejores empleos

A pesar de los recientes avances en los logros educativos – en muchos países existen actualmente más mujeres que hombres universitarios – las mujeres experimentan múltiples dificultades para asegurar su igual acceso, participación y progreso en el mercado laboral. Se establecen instituciones y políticas basadas en las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo, incluida la expectativa de que los hombres deberían ser el único o el principal sostén de un hogar, y la continua infravaloración de la prestación de cuidados. Esto sigue forjando y limitando las oportunidades e incentivos para las mujeres en el mercado de trabajo.

La logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible exige la aplicación de un marco integrado de medidas transformadoras que se guíen por los convenios y recomendaciones de la OIT, que sitúe la eliminación de la discriminación y la consecución de la igualdad de género tanto en el hogar como en el trabajo en el centro de las intervenciones de política. Este proyecto también está integrado en la iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo, con objeto de marcar el compromiso constitucional de los mandantes de la OIT con la igualdad de género a medida que la OIT avanza hacia su segundo centenario, en 2019.

Es preciso desplegar esfuerzos para hacer frente a la segregación sectorial y ocupacional

Los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que éstas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente «femeninas», y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar limitan las posibilidades de que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica y en las decisiones conexas, y ostenten cargos de alto nivel. A este respecto, las políticas de acción afirmativa, incluido el establecimiento de objetivos, metas o cuotas, representan una medida importante que pueden aplicar los gobiernos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las empresas, con el fin de remediar la grave infrarrepresentación de las mujeres y sus preocupaciones en la toma de decisiones tanto en las empresas como en las sociedades. Además, los programas educativos, de divulgación y de información deben concebirse para alentar y permitir a las niñas, niños, y mujeres y hombres jóvenes aventurarse en mayor grado en campos de estudio y de trabajo no estereotipados. Concretamente, con miras a reducir la segregación sectorial y ocupacional, los sistemas educativos y de formación deberían estimular a los

hombres jóvenes a ejercer profesiones relacionadas con la prestación de cuidados, y promover al mismo tiempo el acceso de las mujeres y su prominencia tanto en el estudio como en el ejercicio profesional de la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las matemáticas y calificaciones conexas.

Es preciso colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres

La gran carga de actividades de cuidado que asumen las mujeres, y los sistemas por los que el salario neto y las prestaciones sociales aumentan con la antigüedad en un empleo amenazan más aún con incrementar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. En particular, las madres que suelen asumir responsabilidades de cuidado adicionales ven considerablemente reducida su capacidad para obtener ingresos, lo que contribuye a un brecha salarial negativa vinculada con la maternidad y a una prima salarial asociada con la paternidad. Las políticas encaminadas a promover el mejor reparto de las responsabilidades de cuidado también pueden ayudar a reducir la brecha salarial por motivo de género. A este respecto, unos esfuerzos más determinados para eliminar la discriminación categórica y para integrar el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en las leyes e instituciones constituyen un primer paso fundamental. También pueden realizarse más progresos al promover una igual remuneración por un trabajo de igual valor a través de la transparencia salarial, la formación y evaluaciones de los empleos que sean neutras en cuanto al género. Estas medidas contribuirán considerablemente a la identificación de prácticas de remuneración discriminatorias y de diferencias salariales injustas. Además, los países deben apoyar unos salarios mínimos adecuados e incluyentes, y fortalecer la negociación colectiva como herramientas primordiales en los esfuerzos encaminados a hacer frente a los bajos salarios, mejorar los salarios de las mujeres, y reducir así la desigualdad salarial por motivo de género.

Al adoptar el principio de igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial, y asegurar el acceso a protecciones contributivas sociales y laborales relacionadas con el empleo sobre una base pro rata, se proporciona un medio para promover el trabajo a tiempo parcial de calidad, y para normalizarlo para todos los trabajadores. Además, con objeto de fomentar una distribución más equitativa de las labores de cuidado no remuneradas entre hombres y mujeres, los países deben promulgar y aplicar una legislación encaminada a limitar las largas jornadas laborales remuneradas y las horas extraordinarias, ya que éstas impiden que tanto los hombres como las mujeres se alejen de las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo.

Las labores de cuidado no remuneradas deben reconocerse, reducirse y redistribuirse, y debe lograrse la armonización entre la vida laboral y familiar

La protección social inadecuada y la existencia de medidas para conciliar la vida laboral y familiar, incluidos los empleos, los servicios y la infraestructura de calidad en los servicios públicos de cuidados, son una preocupación fundamental para los trabajadores y las empresas. La ausencia de dicha protección y de estas medidas dificulta el acceso de las mujeres a más empleos y a empleos decentes. En muchos países, el acceso inadecuado al suministro de agua, a servicios de saneamiento, a la electricidad, a las carreteras, y a unos servicios de transporte y de atención de salud seguros es un factor primordial que explica que las mujeres permanezcan largo tiempo en un empleo no remunerado, así como su posición de desventaja en la fuerza de trabajo. La insuficiencia o falta total de servicios de cuidado de niños, de prestación de cuidados de larga duración y orientados a personas con discapacidad, y de servicios que no atienden las necesidades de los trabajadores, de los beneficiarios de los cuidados y de los proveedores en términos de disponibilidad, costo y calidad, también son factores importantes. Las crisis económicas y los recortes conexos en el gasto público en prestaciones sociales, servicios, empleos y condiciones de trabajo en el sector público también han exacerbado el déficit de cuidado existente en los países tanto de altos como de bajos ingresos. Como consecuencia, las mujeres asumen la responsabilidad de colmar la brecha de la prestación de cuidados a lo largo de su vida en forma de labores de cuidado y de tareas domésticas no remuneradas. La infravaloración de las labores de cuidado, tanto remuneradas como no remuneradas, perpetúa las precarias condiciones de trabajo de las mujeres, que constituyen el grueso de la fuerza de trabajo empleada encargada de las labores de cuidado, en particular las trabajadoras y trabajadores domésticos, el personal dedicado a la prestación de cuidados y a la educación en la primera infancia, y los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración y las enfermeras, un número creciente de los cuales son trabajadores migrantes.

A este respecto, los gobiernos deberían aumentar su inversión social en infraestructura básica y en medidas encaminadas a conciliar los compromisos laborales y familiares; asegurar que la prestación de cuidados se evalúe de una manera que tenga en cuenta la perspectiva de género; promover empleos decentes y debidamente remunerados en la economía de la prestación de cuidados, centrándose en los servicios públicos, y lograr que los servicios de calidad y asequibles de cuidado de niños y otros servicios sociales de cuidados sean un derecho universal. Los regímenes de protección social deberían estar orientados a garantizar la

igualdad de trato entre hombres y mujeres, a tener en cuenta las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo, y a servir como mecanismo para la consecución de la igualdad de género. Además, los pisos de protección social establecidos a nivel nacional pueden y deberían servir como herramienta transformadora del género, al abordar las contingencias de la vida específicas de las mujeres, tales como la maternidad, y al reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas.

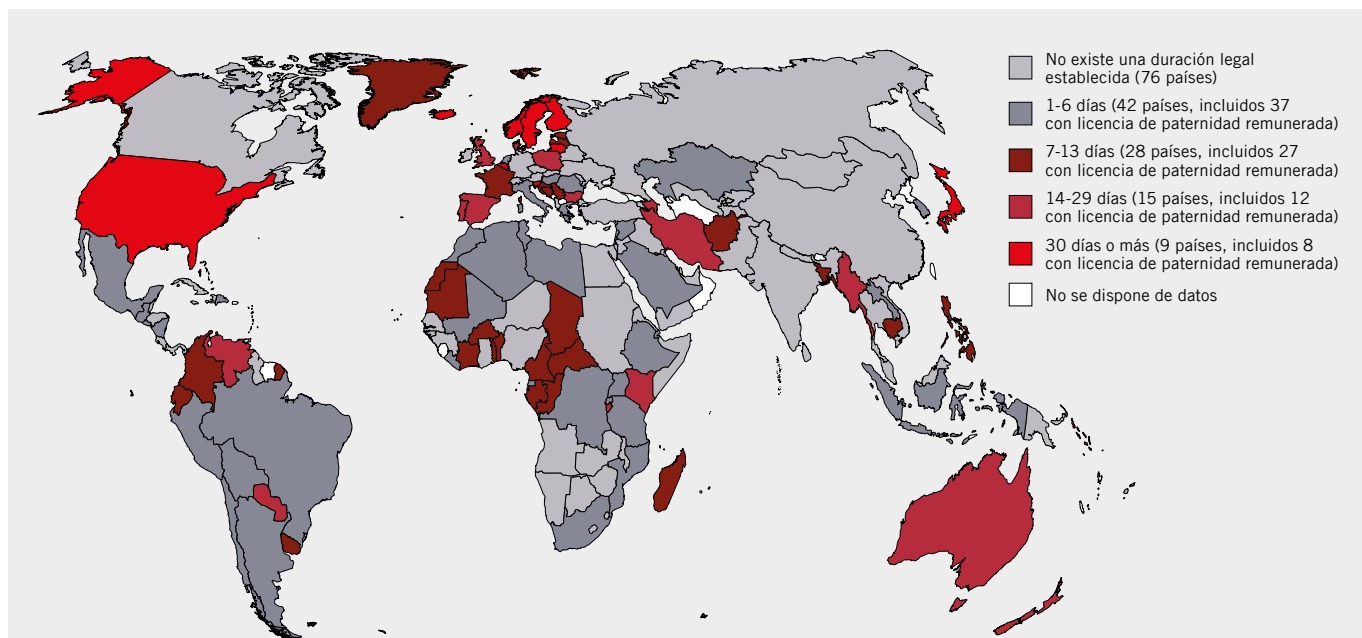
En este contexto, los gobiernos deberían garantizar la protección de la maternidad a todas las mujeres, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, sin exclusión; aumentar las prestaciones de licencia de paternidad (véase el gráfico VIII), y promover la utilización de dichas licencias. Esto debería ser apoyado además por el establecimiento de unas modalidades de trabajo flexibles y orientadas a la familia, que ayuden a las familias a compartir las responsabilidades de cuidado de una manera más equitativa entre ambos padres, y por medidas encaminadas a propiciar la reincorporación al trabajo (como formación, prestaciones pecuniarias, desarrollo de las calificaciones, adecuación del puesto de trabajo a la persona, tutorías y orientación profesional), con miras a facilitar que los trabajadores con responsabilidades familiares se reintegren en la fuerza de trabajo tras interrupciones relacionadas con la prestación de cuidados.

Por último, la tributación conjunta en el impuesto sobre la renta, principalmente en las economías avanzadas, puede ser un obstáculo para la participación de las mujeres en el mercado laboral, además de un factor disuasorio para las mismas, en particular cuando viene acompañada de diferencias salariales y de ingresos, de altos costos en concepto de cuidado de los hijos, y de una distribución desigual de las responsabilidades en la prestación de cuidados. Por consiguiente, los países deberían considerar avanzar hacia un sistema tributario y de prestaciones más neutral que no desaliente a trabajar a uno de los sostenes del hogar.

Con el fin de lograr una verdadera igualdad de género en el trabajo, es esencial que las sociedades reconozcan que tanto las mujeres como los hombres tienen el derecho y la responsabilidad de trabajar y de prestar cuidados. Por este motivo, los gobiernos deberían presentar un conjunto de medidas de política integradas, que se apoyen en las normas internacionales del trabajo, con miras a reconocer las labores de cuidado no remuneradas, y a reducirlas y redistribuirlas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y las sociedades. Las labores de cuidado no remuneradas también deberían valorarse y remunerarse en función del papel primordial que desempeñan para el mantenimiento, la prosperidad y el bienestar de las sociedades. La consecución de la igualdad de género, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es una condición indispensable para lograr un desarrollo sostenible en el que nadie quede a la zaga, y que asegure que el futuro del trabajo es el trabajo decente.

Gráfico VIII

Países que otorgan a los padres el derecho a una licencia remunerada y no remunerada por el nacimiento de un hijo, por duración (días), 170 países, 2015



Nota: Este mapa abarca las disposiciones contenidas en la legislación nacional o federal relativas a las licencias reservadas a los padres en relación con el nacimiento de un hijo, o a las licencias que pueden utilizar exclusivamente los padres como licencia de paternidad o parental. No incluye las disposiciones relativas a la licencia parental que pueden ser utilizadas por el padre o la madre, ni partes del derecho a una licencia de maternidad que la madre puede transferir al padre. Comprende ciertas licencias especiales, además de las vacaciones anuales, que los padres pueden utilizar en el momento del nacimiento, pero que no se clasifican estrictamente como «licencia de paternidad».

Fuente: Datos de la OIT, 2015.

