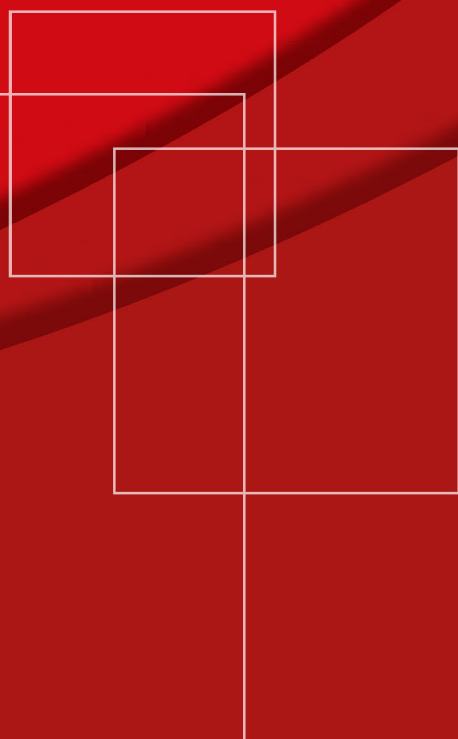




Organización
Internacional
del Trabajo

LAS MUJERES EN EL TRABAJO



TENDENCIAS

2016

Las mujeres en el trabajo

Tendencias de 2016

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

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

Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016

ISBN 978-92-2-331088-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-331089-9 (pdf web)

Oficina Internacional del Trabajo

trabajadoras / igualdad de derechos / tasa de actividad de mano de obra / desempleo / horas de trabajo / segmentación del mercado de trabajo / diferencia del salario / igualdad de géneros / discriminación por razones de sexo / trabajo no remunerado / protección social / responsabilidades familiares / tendencia / países desarrollados / países en desarrollo

14.02.2

Publicado también en francés: *Les femmes au travail: tendances 2016* (ISBN 978-92-2-231062-3 (impreso); ISBN 978-92-2-231063-0 (pdf web)), Ginebra, 2016; y en inglés: *Women at work: Trends 2016* (ISBN 978-92-2-130795-2 (impreso); ISBN 978-92-2-130796-9 (pdf web)), Ginebra, 2016.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns, o escribanos a ilopubs@ilo.org.

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

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

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

Código: DTP-WEI-CORR-REPRO

Índice

Prefacio	ix
Agradecimientos	xi
Resumen ejecutivo	xiii
Introducción	1
Primera parte. Tendencias mundiales y regionales	
I. Antecedentes	5
II. Tasas de participación en la fuerza de trabajo	6
A. Reducción de las disparidades en las tasas de participación en la mayoría de las regiones	6
B. Ampliación de las brechas en las tasas de actividad en Asia Oriental y Meridional	7
III. Relación empleo-población	8
A. Mayor relación empleo-población para los hombres	8
B. Aumento de la proporción de mujeres con empleo	8
C. Porcentaje desproporcionado de trabajadoras familiares auxiliares	10
D. Mayor presencia de las mujeres en el empleo informal	11
IV. Tasas de desempleo	12
A. Persistencia de las brechas de género en las tasas de desempleo	12
B. Niveles más altos de desempleo entre las mujeres jóvenes	14
V. Tiempo de trabajo necesario para obtener una remuneración o beneficios, y trabajo no remunerado	17
A. Las mujeres trabajan menos tiempo que los hombres	17
B. Más mujeres que hombres en situación de subempleo	18
C. Menos mujeres trabajan demasiadas horas	19
D. Jornadas de trabajo más largas para las mujeres al incluir el trabajo no remunerado	19
VI. Sectores de empleo y segregación ocupacional	23
A. Más mujeres trabajan en el sector de los servicios	23
B. El sector agrícola es la fuente más importante de empleo para las mujeres de los países de bajos ingresos y de ingresos medios-bajos	23
C. En los países de ingresos altos las mujeres se concentran en los sectores de la salud, la educación y el comercio mayorista y minorista	24
D. Las mujeres han ido perdiendo terreno con las últimas tendencias laborales	26
E. No hay ninguna disminución sustancial de la segregación ocupacional	28

VII. Brecha salarial entre hombres y mujeres	30
A. La brecha salarial de género es considerable, pero hay indicios de reducción moderada	30
B. El crecimiento económico por sí solo no asegurará una distribución equitativa de las ganancias entre los sexos	30
VIII. Diferencias de género en el acceso a la protección social	32
A. Desigualdades de género en las pensiones	32
B. Diferencias de cobertura en la protección de la maternidad	36
Conclusión	38

Segunda parte. Desigualdades de género en la calidad del trabajo

I. Segregación sectorial y ocupacional	41
A. Causas de la segregación laboral por sexo	41
B. Brechas de género en emprendimiento	42
C. Desigualdades de género en la participación de mujeres en puestos decisorios y de alta dirección	43
D. Atacar las causas profundas de la segregación sectorial y ocupacional	45
1. Alentar a los niños y niñas y adolescentes a que rompan con los estereotipos de género por medio de la educación y la sensibilización	45
2. Ofrecer a mujeres y hombres formación para incorporarse a campos laborales sin tener en cuenta estereotipos de género	46
3. Promover el emprendimiento de las mujeres	46
4. Apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones	48
II. Brechas salariales de género	51
A. Persistencia de la brecha salarial de género	51
B. Cómo la segregación sectorial y ocupacional perpetúa la brecha salarial de género	52
C. Sobrerrepresentación de las mujeres en los empleos de baja remuneración	56
D. Jornada laboral y brechas salariales de género	57
1. Efectos del trabajo a tiempo parcial en los ingresos y las condiciones de trabajo de las mujeres	57
2. Sobrerrepresentación de las mujeres entre los trabajadores a tiempo parcial marginal	59
3. Jornadas laborales prolongadas y actitud de los trabajadores al respecto	60
E. Discriminación: el componente no explicado de la brecha salarial de género	61
1. Evaluación de la brecha salarial de género	61
2. La penalización de la maternidad y los incentivos a la paternidad	63
F. Enfrentar la brecha salarial de género	64
1. Eliminar el trato desigual entre hombres y mujeres en el mercado laboral	64
2. Promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor mediante la transparencia sobre salarios, la formación profesional y la aplicación de métodos de evaluación no discriminatoria del empleo	66
3. Apoyar el pago de salarios mínimos adecuados e inclusivos y fortalecer la negociación colectiva	67
4. Promover y estandarizar el trabajo a tiempo parcial de calidad	69
5. Limitar largas jornadas remuneradas y la sobrecarga de trabajo	70
6. Cambiar las actitudes hacia las labores de cuidado no remuneradas para eliminar la brecha salarial basada en la maternidad	72
III. Políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar: cómo lograr más y mejores empleos para las mujeres	73
A. Tendencias y retos principales en el desarrollo de un marco integral de políticas sobre trabajo y vida familiar	75
1. Las labores domésticas y de cuidado no remuneradas como forma de trabajo desempeñado principalmente por mujeres y niñas	75

2. Cambios demográficos, sociales y ambientales aumentan la demanda de servicios de cuidado remunerados	78
3. Aumento de la matrícula en centros de atención y educación de la primera infancia en todas las regiones del mundo	79
4. Cobertura insuficiente, costos inaccesibles y problemas con la calidad	80
5. El rápido envejecimiento de la población y la creciente necesidad de cuidados de larga duración	82
6. Déficits de trabajo decente en el sector del cuidado	84
B. Aplicación de un enfoque integral para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares	87
1. Asegurar la protección de la maternidad a todas las mujeres de conformidad con las normas internacionales del trabajo	88
2. Garantizar una protección social adecuada para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado	91
3. Aplicar políticas sobre licencias para transformar las relaciones de género: aumentar la oferta y la tasa de utilización de los padres (hombres)	94
4. Convertir la atención y educación de la primera infancia en un derecho universal	97
5. Crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado	100
6. Promover el trabajo decente para los profesionales del sector del cuidado, incluyendo a los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes	101
7. Extender la cobertura de los cuidados de larga duración a las personas de edad avanzada	102
8. Promover modalidades de trabajo flexible favorables a la vida familiar	102
9. Fomentar los sistemas de tributación individual para potenciar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo	103
10. Proponer medidas de reintegración al trabajo	103
Conclusión	105
Agrupaciones de países, por región y por ingresos	107
Bibliografía	109

Gráficos

1. Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región, 1995 y 2015	6
2. Relación empleo-población por sexo y región, 1995-2015	9
3. Situación de las mujeres y de los hombres en el empleo, por región, 1995 y 2015	10
4. Empleo informal como porcentaje del empleo no agrícola, por sexo (último año sobre el que se dispone de datos)	11
5. Tasas de desempleo por sexo y por región, 1995-2015	13
6. Tasas de desempleo juvenil por sexo y por región, 1995-2015	15
7. Personas que trabajan menos de 35 horas por semana, por situación en el empleo y brecha de género, en 100 países (último año sobre el que se dispone de datos)	17
8. Porcentaje de subempleo por insuficiencia de horas del total de empleo, en 87 países (último año sobre el que se dispone de datos)	18
9. Horas de trabajo excesivas: trabajadores asalariados y trabajadores autónomos que trabajan más de 48 horas semanales y brecha de género, en 100 países (último año sobre el que se dispone de datos)	19
10. Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado (personas empleadas, desempleadas o inactivas) por sexo, en 65 economías en desarrollo y economías desarrolladas (último año sobre el que se dispone de datos)	20
11. Tiempo que las personas empleadas dedican al trabajo remunerado y no remunerado, por sexo, en 46 economías en desarrollo y desarrolladas (último año sobre el que se dispone de datos)	21

12. Tiempo diario dedicado por las personas empleadas al trabajo no remunerado, por sexo, en 23 países y territorios (primer y último año sobre los que se dispone de datos)	21
13. Empleo por sector y por sexo, 1995 y 2015	24
14. Empleo sectorial, por sexo, y cambios en la concentración de hombres y mujeres, 1995-2015	25
15. Segregación ocupacional en 142 países (último año sobre el que se dispone de datos)	27
16. Empleo por ocupaciones con diferentes cualificaciones, variación en el empleo en el período 1995-2015	27
17. Empleo por ocupación y por sexo (primer y último año sobre los que se dispone de datos)	29
18. Brechas salariales de género en el tiempo, primer y último años disponibles, y PIB per cápita con respecto a la paridad del poder adquisitivo en dólares estadounidenses (2015)	31
19. Brechas salariales de género en algunos países según datos sobre el tipo de ingresos (último año disponible)	31
20. Brecha entre hombres y mujeres en cobertura legal de las pensiones de vejez y de sobrevivientes (varios años)	33
21. Proporción de mujeres y de hombres empleados afiliados a un régimen de pensiones, en 111 países (datos sobre el último año disponible)	33
22. Brecha de género real entre los beneficiarios de pensiones, en 107 países (último año sobre el que se dispone de datos)	34
23. Brecha de género en los niveles de pensiones: Nivel medio de pensiones para las mujeres expresado en porcentaje con respecto a los hombres (datos sobre el último año disponible)	36
24. Protección de la maternidad: Porcentaje de mujeres empleadas con cobertura legal sobre la licencia de maternidad y las prestaciones pecuniarias durante el permiso, y porcentaje de mujeres con cobertura efectiva (último año sobre el que se dispone de datos)	37
25. Salarios medios por grupo de ocupaciones	52
26. Brechas salariales de género en las ocupaciones en que predominan las mujeres	54
27. Brechas salariales de género en las ocupaciones en que predominan los hombres	55
28. Incidencia de la baja remuneración de las mujeres y los hombres, en 28 países de Europa, 2011	57
29. Proporción de mujeres y de hombres con empleo que trabajan 14 o menos horas semanales, 2014	60
30. La brecha salarial basada en la maternidad, en algunos países (último año sobre el que se dispone de datos, salarios no ajustados)	63
31. Tiempo dedicado diariamente por mujeres y hombres al cuidado de miembros del hogar (último año sobre el que se dispone de datos)	76
32. Tasas de participación de los niños de cero a dos años en los servicios formales de cuidado infantil y educación preescolar en 38 países, en 2006 y 2013	80
33. Costo neto del cuidado infantil para una familia con dos ingresos a tiempo completo por un monto equivalente al 150 por ciento del salario promedio, en 2012	81
34. Déficits en la cobertura legal de los cuidados de larga duración, 2015 (porcentaje de la población total no amparado por la legislación nacional)	83
35. Gasto público en las políticas de conciliación entre trabajo y familia y el empleo de las mujeres en 34 países de la OCDE, 2011	89
36. Duración de la licencia de maternidad y cuantía de las prestaciones pecuniarias, por región (167 países) en 2015	90
37. Países (170) con derecho a licencia remunerada o no remunerada para los padres (hombres) al nacer un hijo, por duración (en días), 2015	95
38. El ciclo virtuoso de las inversiones sociales en la economía del cuidado	100

Recuadros

1.	Aspectos de género en la transición de la escuela al trabajo	16
2.	Los programas contra los estereotipos también deben dirigirse a los hombres	46
3.	Promover el emprendimiento de la mujer mediante la formación y el desarrollo de competencia	48
4.	Desarrollar la capacidad de los sindicatos para promover la igualdad de género y la incorporación de las mujeres a puestos de liderazgo	49
5.	Medidas para eliminar el trato desigual basado en la maternidad y las responsabilidades familiares	65
6.	Promulgación de leyes sobre la igualdad de remuneración y fortalecimiento de este principio por medio de la negociación colectiva	66
7.	Revalorización de un sector en que predominan las mujeres en Portugal	67
8.	Necesidad de eliminar las disparidades en el salario mínimo entre los trabajadores domésticos y los trabajadores de otros sectores	68
9.	La negociación colectiva como instrumento para reducir la brecha salarial de género	69
10.	Protección de los trabajadores a tiempo parcial en los Países Bajos	71
11.	Reducción o compresión de la jornada laboral manteniendo el mismo salario del tiempo completo: dos experimentos sobre el futuro del trabajo en Suecia y China	71
12.	Efectos de la crisis económica y la consolidación fiscal en el trabajo de cuidado no remunerado y en la economía internacional del cuidado	77
13.	Medidas integradas para impulsar la corresponsabilidad de los padres (hombres) en Italia	89
14.	Ejemplos del impacto de los programas de asistencia social desde una perspectiva de género	93
15.	Aumento de las tasas de utilización de las licencias parentales por los hombres	96
16.	«Tercera vía» para la prestación de cuidados. El sector sin fines de lucro y el caso de las cooperativas de cuidado en Italia	99
17.	La educación de la primera infancia también puede mejorar el reparto entre mujeres y hombres del trabajo de cuidado no remunerado	99
18.	Reorientación profesional de las mujeres científicas después de las interrupciones de carrera	104

Prefacio

En un mundo que está experimentando cambios profundos y se enfrenta a desafíos globales que afectan a las mujeres y a los hombres, urge emprender una acción transformadora que convierta los compromisos en realidades. No cabe excusa alguna para la discriminación u otras violaciones de los derechos humanos fundamentales, y los países, independientemente de su nivel de ingresos, no pueden permitirse seguir desperdiciando el potencial social y económico que entraña la igualdad de género. En este contexto, es necesario adoptar políticas ambiciosas que logren transformar las normas y las relaciones de género en la sociedad y en el trabajo, y combatir así la desigualdad estructural. Para lograr la igualdad de hecho contemplada en varios Objetivos de Desarrollo Sostenible, es indispensable crear más puestos de trabajo –y de calidad– para las mujeres, establecer un sistema de protección social universal y contar con medidas para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Para poner de relieve el compromiso de los constituyentes de la OIT con la igualdad de género, y ante la próxima celebración del centenario de la organización en 2019, he puesto en marcha la iniciativa sobre las mujeres en el trabajo a fin de hacer el balance de la situación y de las condiciones de las mujeres en el mundo laboral, e identificar acciones innovadoras que podrían dar un nuevo impulso al cometido de la OIT en igualdad de género y no discriminación. Esta iniciativa pretende que los constituyentes de la OIT, la sociedad civil y todas las mujeres y hombres participen en una acción conjunta para hacer realidad los principios de igualdad de género y no discriminación de forma plena y duradera. Así pues, esta iniciativa es fundamental de cara a materializar los objetivos de transformación que exige la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015.

El presente informe es una importante contribución a esta iniciativa para el centenario. Ofrece un panorama del lugar que actualmente ocupan las mujeres y de cómo han progresado en el mundo del trabajo en los últimos veinte años, así como de la raíz de las desigualdades y la forma de abordarlas basándose en lo que funciona y en la orientación que proporcionan las normas internacionales del trabajo. Asimismo, el documento muestra que, pese a algunos avances alentadores, siguen existiendo grandes brechas de género en el trabajo. Una mayor igualdad de género en el nivel de formación no evita que las mujeres se concentren en ocupaciones de remuneración media y baja, lo cual refleja los estereotipos y las creencias tradicionales sobre las aspiraciones y las capacidades de mujeres y hombres.

Si bien la segregación sectorial y ocupacional y las diferencias en el tiempo de trabajo contribuyen a agrandar la brecha salarial por razón de género, el informe llama la atención sobre el papel de la discriminación en agravar aún más las desigualdades en el mercado de trabajo, incluidas las diferencias persistentes entre hombres y mujeres en el acceso a la protección social. Además, el informe analiza hasta qué punto las medidas dirigidas a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerados en las familias y las sociedades incide en las posibilidades de acceso de las mujeres a un trabajo de calidad y a la protección social. También muestra que alinear las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar a las normas internacionales del trabajo puede contribuir a subsanar las desigualdades y a transformar la división sexual del trabajo en el hogar.

Espero que este informe estimule un compromiso mundial renovado y reforzado hacia la igualdad de género en el trabajo incluido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Tengo también la esperanza de que sea útil para los constituyentes de la OIT para determinar, en sus contextos específicos, cuáles son las políticas más apropiadas para lograr la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, combinando mayor crecimiento económico y menor desigualdad de ingresos.



Guy Ryder
Director General de la OIT

Agradecimientos

El presente informe es el resultado de la colaboración, en el contexto de la Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo, entre el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) y el Departamento de Investigaciones (RESEARCH), bajo la supervisión general de Shauna Olney y Lawrence Jeff Johnson.

Sus autores son Laura Addati, Florence Bonnet, Ekkehard Ernst, Rossana Merola y Pei Man Jessica Wan, quienes realizaron una labor de investigación exhaustiva. El análisis de los datos y los gráficos fue realizado por Florence Bonnet, Katherine Gilchrist y Pei Man Jessica Wan. El equipo quiere transmitir su agradecimiento a todas las personas que han hecho posible este informe: Judy Rafferty, quien coordinó su edición y traducción; Chris Edgar, que dirigió la revisión anónima de otros colegas; Raúl Flores, quien tradujo la versión en español, y el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC), que realizó el diseño de la portada, la compaginación, la corrección de pruebas y la impresión.

El equipo también desea agradecer los valiosos comentarios y contribuciones de los tres colegas que anónimamente revisaron el informe, así como de otros funcionarios de la OIT tanto de la sede como de las oficinas exteriores: Manuela Tomei (WORKQUALITY); Sangheon Lee (DDG/P); Susan Maybud, Raphael Crowe, Adrienne Cruz y Mari Schlanbusch (GED); Steven Tobin y Lorena Wong (RESEARCH); Kristen Sobeck, Jon Messenger, Janine Berg, Mariya Aleksynska, Claire Hobden, Patrick Belser, Rosalía Vázquez Álvarez y Nicolas Maître (INWORK); Christina Behrendt, Xenia Scheil-Adlung, Emmanuelle St. Pierre-Guilbault, Cristina Lloret, Thorsten Behrendt y Jeronim Capaldo (SOCPRO); Theodoor Sparreboom y Maria Galloti (MIGRANT); Steven Kapsos y Akiko Minowa (STATISTICS); Sara Elder (YEP); Simel Esim y Lenore Mateo (COOP); Oliver Liang y Christiane Wiskow (SECTOR); Virginia Rose Losada y Amélie Duval (WED); Monique Guichard-Kelly (NORMES); Amrita Sietaram (ACTRAV), e Ilka Schoellmann (ACT/EMP). Querriamos asimismo expresar nuestro agradecimiento a las especialistas de género de GED que trabajan en las oficinas exteriores de la OIT por sus valiosas aportaciones: María José Chamorro (San José); Verena Schmidt y Sofía Amaral de Oliveira (Budapest); Joni Simpson (Bangkok); Fatime-Christian Ndiaye (Dakar) y Reiko Tsushima (Nueva Delhi).

Por último, queremos transmitir un agradecimiento especial al Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM) por haber coordinado la presentación del informe y las actividades de comunicación afines.

Resumen ejecutivo

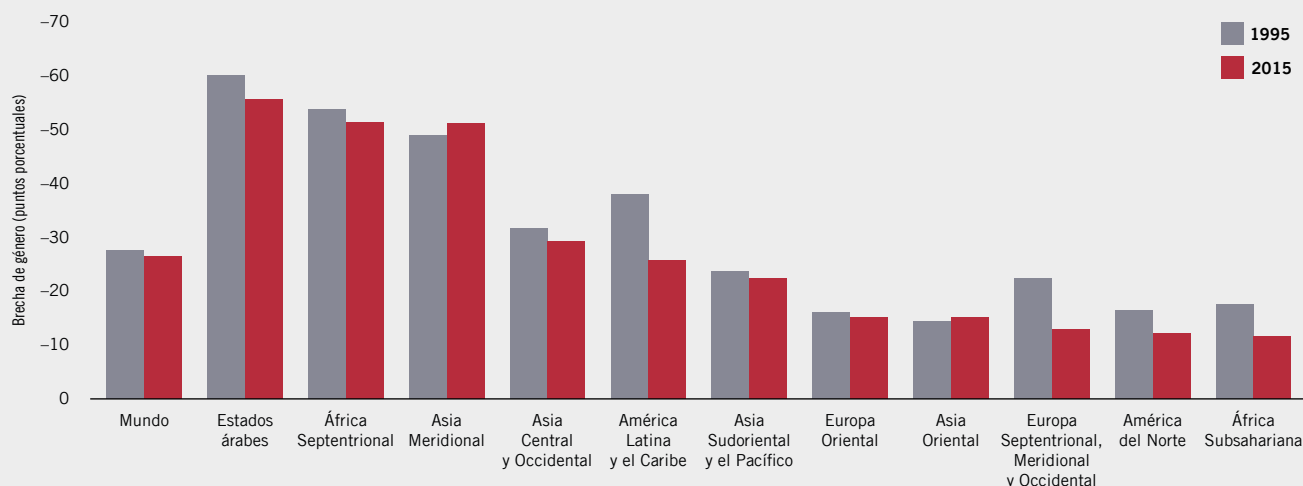
La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es una oportunidad para afrontar las persistentes desigualdades de género en el trabajo

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 es la diferencia entre las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y los hombres. Los datos abarcan 178 países (los gráficos 2, 3, 5, 6, 14 y 16 se basan en estos mismos países).

Fuente: Cálculos de la OIT basados 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.

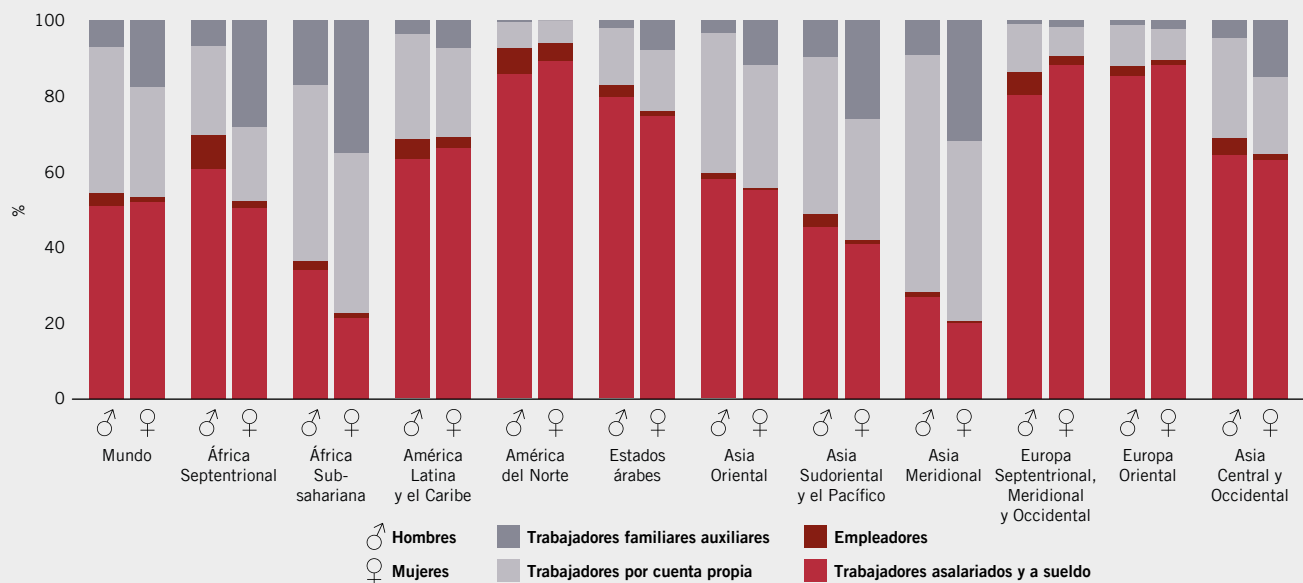
A escala mundial, el desempleo de los jóvenes sigue suscitando preocupación. En casi todas las regiones del mundo, el desempleo está afectando en mayor medida a las mujeres jóvenes que a los hombres jóvenes. En América del Norte y los Estados árabes, la tasa de desempleo entre las mujeres jóvenes duplica 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).

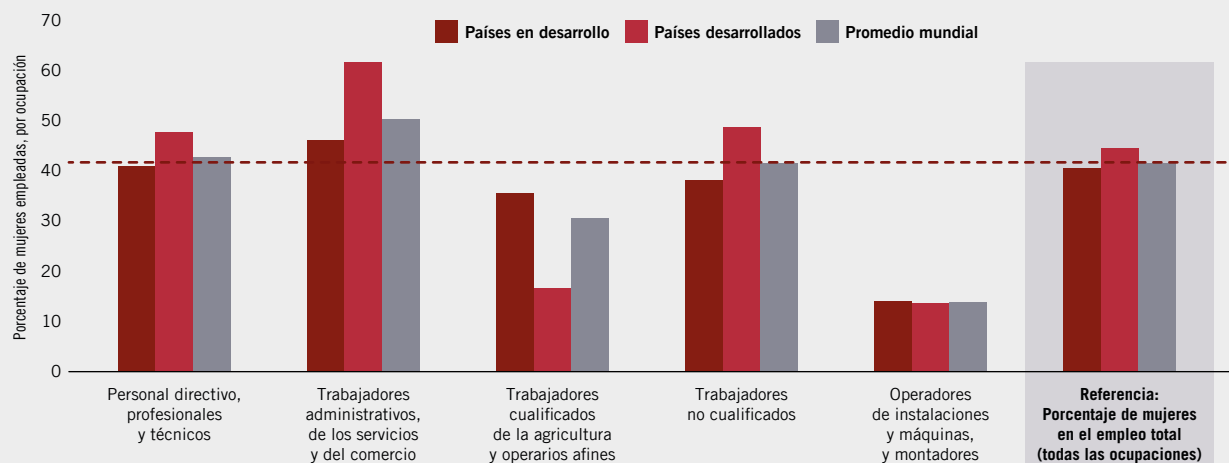
Además, el 52,1 por ciento de las mujeres y el 51,2 por ciento de los hombres en el mercado de trabajo son trabajadores asalariados y a sueldo. Esto no constituye de por sí una garantía de trabajo de mejor calidad. De hecho, a escala mundial, casi el 40 por ciento de las mujeres con empleos remunerados 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.

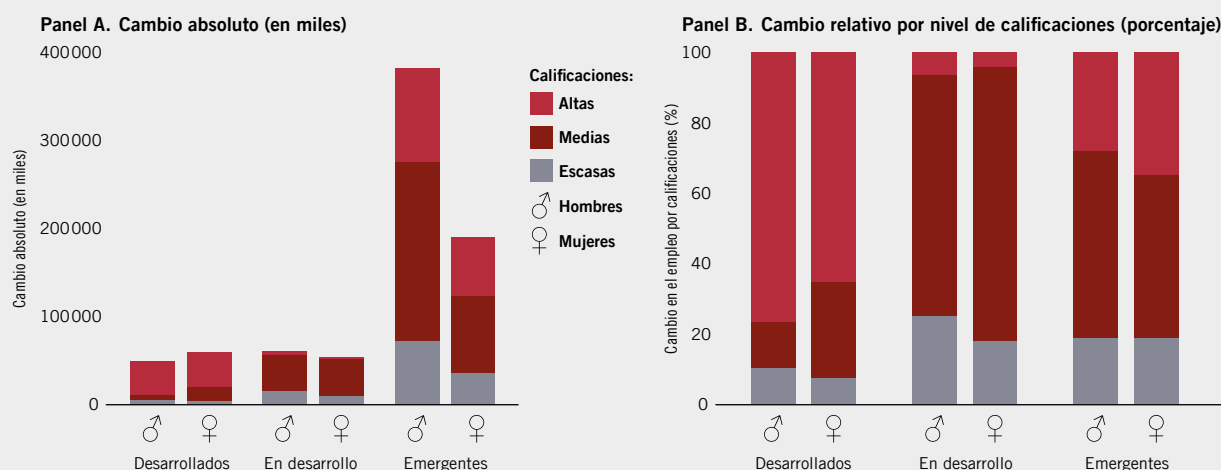
Gráfico III Segregación ocupacional en 142 países (último año sobre el que se dispone de datos)



Nota: Estimaciones mundiales de 142 países (81 países en desarrollo y 61 países desarrollados), que representan el 87 por ciento del empleo total. Se han considerado los últimos años sobre los que se dispone de datos. Más del 80 por ciento de los países cuentan con datos correspondientes a 2010 o años posteriores, y más del 60 por ciento disponen de datos relativos a 2013 o 2014. Ponderación con respecto al empleo total.

Fuente: Cálculos de la OIT basados 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.

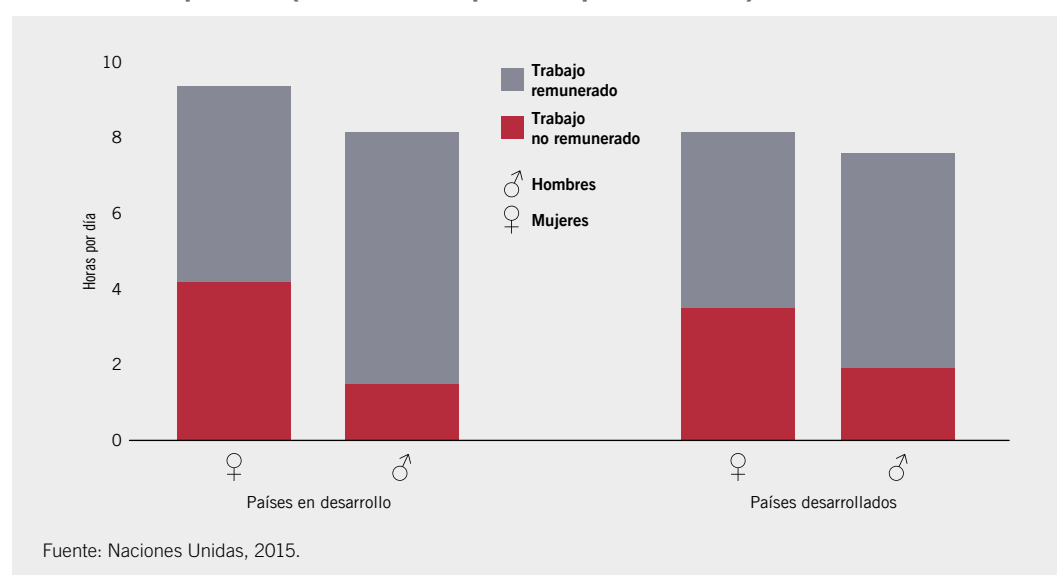
La brecha de género en la distribución de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas significa que las mujeres tienen más probabilidades de menos horas a cambio de una retribución o beneficios

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)

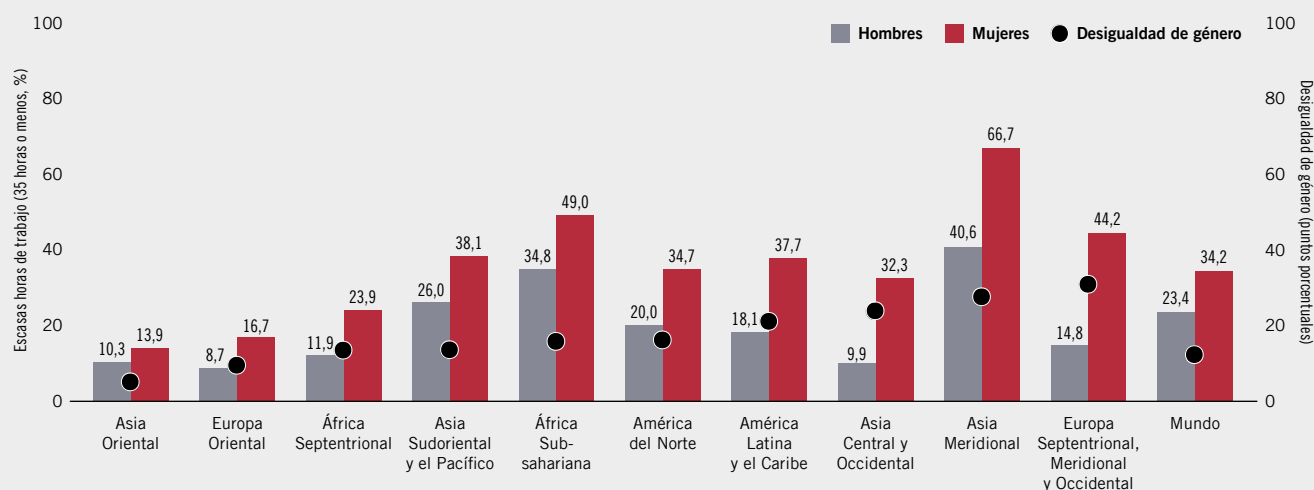


Escasas horas de trabajo

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.

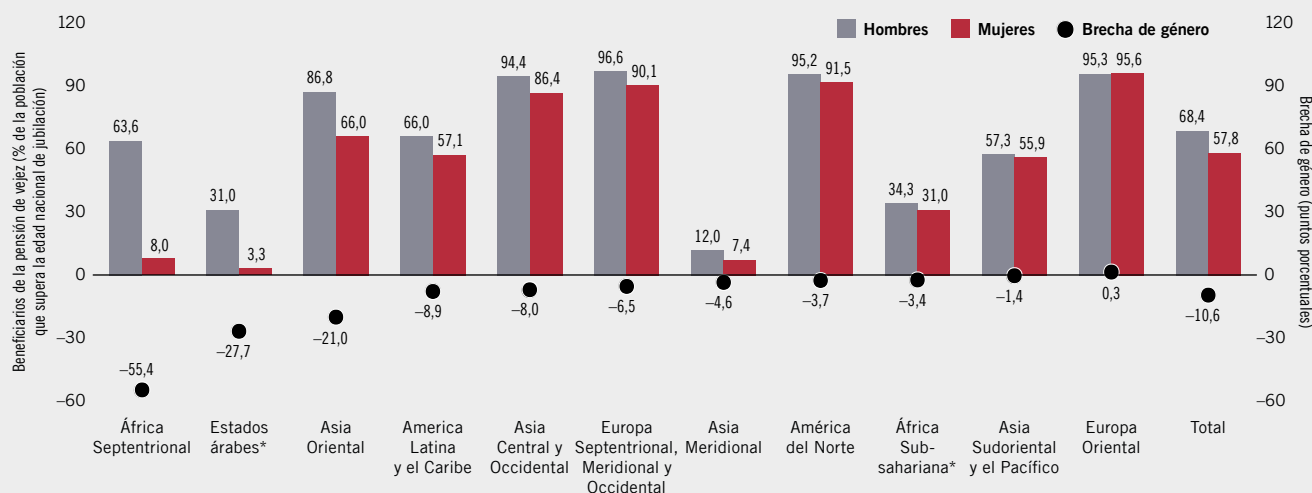
Las desigualdades de género en el trabajo se traducen en brechas de género en lo que respecta al acceso a la protección social, en particular las prestaciones de maternidad y de vejez

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.

El 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.

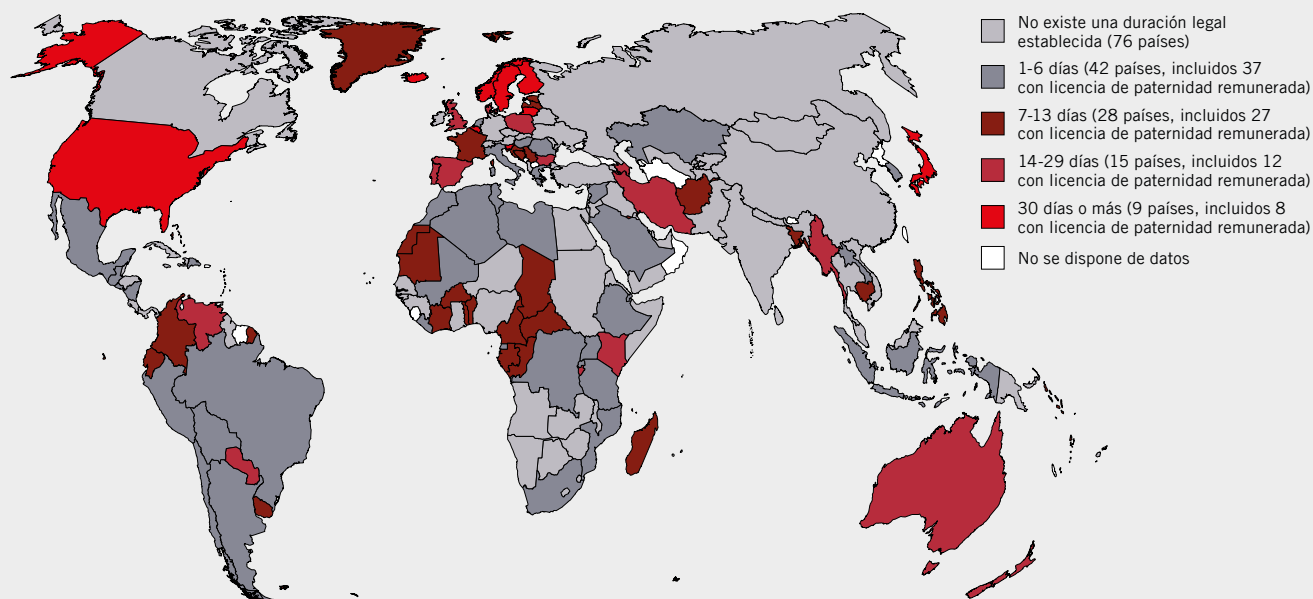
Al adoptar el principio de igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial, y asegurar el acceso a protecciones contributivas sociales y laborales relacionadas con el empleo sobre una base pro rata, se proporciona un medio para promover el trabajo a tiempo parcial de calidad, y para normalizarlo 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, 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

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.

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.

Introducción

La paz, la prosperidad y la justicia social dependen de que la igualdad de hecho entre mujeres y hombres sea realidad. Se trata de una cuestión que, por un lado, se inscribe en el ámbito de los derechos humanos y, por otro, constituye una fuerza motriz fundamental para el progreso mundial. En 1995, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing, culminó con la adopción de una Declaración y Plataforma de Acción en la que se establecía una agenda ambiciosa para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En 2015, la adopción por las Naciones Unidas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reafirmó el consenso universal sobre la importancia crucial de la igualdad de género y su contribución al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. En consecuencia, todos estos nuevos objetivos articulan metas con perspectiva de género, y, en particular, el Objetivo 5 –«Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas»– sigue siendo una prioridad específica. De esta manera, el nuevo modelo de desarrollo de las Naciones Unidas sitúa la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer en el centro de esta agenda de desarrollo sostenible transformadora, cuyos objetivos son reducir la pobreza (Objetivo 1), y las desigualdades (Objetivo 10), y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Objetivo 8).

Este compromiso global refuerza la importancia del mandato de la OIT para lograr la igualdad de género, tal y como se refleja en la Constitución de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y el abundante cuerpo de normas internacionales del trabajo adoptadas por los constituyentes de la OIT –es decir, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores–, que incluyen también orientaciones concretas para que los Estados Miembros hagan efectivo dicho mandato y generen una igualdad de oportunidades y de trato de hecho entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

Los últimos veinte años se han caracterizado por avances significativos de la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad. El riesgo actual de una mujer de morir por causas relacionadas con el embarazo se ha reducido a casi la mitad desde 1990. Y nunca antes las mujeres habían tenido mayor acceso a la educación y al mercado de trabajo, ocupado tantos escaños parlamentarios, ni dirigido gobiernos y empresas. Sin embargo, a pesar de estos avances significativos, el mundo se ha quedado rezagado a la hora de equiparar el empleo, los ingresos y las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. En efecto, como indica la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada recientemente por las Naciones Unidas, aún queda mucho por hacer. A menudo –y en especial en el contexto de la crisis económica–, la reducción de las brechas de género es consecuencia del deterioro de la situación de los hombres en el trabajo, y no del logro de mejoras reales para todos. Por lo tanto, al evaluar el avance es necesario analizar las diferencias de género en el contexto de tendencias generales.

En el mundo, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral es del 50 por ciento, y la de los hombres, del 76 por ciento. Aunque esta disparidad de género ha ido disminuyendo en algunas regiones, el mero hecho de que haya más mujeres en el mercado de trabajo no basta. La calidad de los puestos de trabajo es de suma importancia y continúa siendo un reto de primer orden. Actualmente, más mujeres realizan trabajos remunerados, aunque ellas siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y las labores de cuidado de la familia, lo que abre la puerta a una gran cantidad de desigualdades en el mercado laboral. Además, las mujeres están sobrerrepresentadas entre los trabajadores familiares auxiliares y los desempleados, y siguen ubicándose en sectores y ocupaciones que reflejan los estereotipos de género en el trabajo, la familia y las sociedades. Ocupan, además, la mayoría de los empleos atípicos, informales, temporales, a tiempo parcial y de baja remuneración. Aunque en algunos países la brecha salarial ha disminuido con el paso del tiempo, se estima que en el mundo los salarios de las mujeres equivalen aproximadamente al 77 por ciento de los de los hombres. Al ritmo actual, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres no se alcanzará antes de 2086 (OIT, 2011a). Además, si bien en el 45 por ciento de los Estados Miembros de la OIT se conceden por lo menos 14 semanas de licencia de maternidad,

cuya remuneración es de dos tercios del ingreso anterior como mínimo, millones de mujeres siguen sin poder disfrutar del derecho fundamental a la protección adecuada de la maternidad y de otras medidas de protección social esenciales, incluida la asistencia médica de madres e hijos.

Millones de mujeres sufren también discriminación u otras desventajas por el simple hecho de ser mujeres o madres. Además, las mujeres están insuficientemente representadas en los puestos de toma de decisiones en el trabajo y, aunque poseen y gestionan más del 30 por ciento de los negocios, tienden a concentrarse en las microempresas y las pequeñas empresas. La proporción de mujeres en puestos de dirección ejecutiva de las mayores empresas del mundo es de apenas el 5 por ciento. Disparidades similares se encuentran en puestos directivos de sindicatos y de organizaciones empresariales. Queda, pues, todavía mucho por hacer para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible recientemente adoptados.

Como Director General de la OIT, Guy Ryder declaró lo siguiente el Día Internacional de la Mujer de 2015: «Es indispensable promover empleos decentes para las mujeres de esta generación y de la generación futura [...]. Es una cuestión de derechos, de lo que es justo para las mujeres y necesario para el desarrollo sostenible». En el marco de la Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo, las normas internacionales del trabajo sobre discriminación, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, protección social, protección de la maternidad y medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral, como el acceso a la licencia parental y a servicios de cuidado de calidad y asequibles para los familiares a cargo, proporcionan una hoja de ruta para responder a estos desafíos globales. Siempre en referencia al cuerpo normativo de la OIT vigente, existen otras normas especialmente relevantes como aquellas para promover el trabajo decente para los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores a domicilio y, más recientemente, las trabajadoras domésticas, así como para ampliar la seguridad social y crear pisos de protección social y procesos de transición del sector informal al formal de la economía¹.

Este informe presenta un panorama de la situación de las mujeres y los hombres en la fuerza de trabajo y de su evolución en los últimos veinte años. En la primera parte se da una visión general de las tendencias mundiales y regionales y de las brechas de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo, en la relación empleo-población y en las tasas de desempleo, así como de las diferencias en la situación en el empleo, el empleo informal, las horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado, la segregación sectorial y ocupacional, las diferencias de género en los salarios y la protección social. En la segunda parte se presenta un análisis de las brechas de género en el ámbito de la calidad del trabajo, orientado a la formulación de políticas. Si bien no pretende hacer un examen exhaustivo de las tendencias de las políticas, el informe explora los principales motores de un cambio transformador en el campo del género. El debate y las recomendaciones de política relacionadas se centran en tres dimensiones y en sus puntos de encuentro: la segregación sectorial y ocupacional (capítulo I), la brecha salarial entre hombres y mujeres (capítulo II) y los vacíos en las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar (capítulo III).

.....

1. Las principales normas internacionales del trabajo conexas son, en orden cronológico: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

Tendencias mundiales y regionales

1

Primera parte. Tendencias mundiales y regionales

I. Antecedentes

Uno de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es alcanzar para 2030 «el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» (Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, meta 8.5). El análisis sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing veinte años después de su adopción (Beijing+20) ha suscitado una atención renovada sobre la situación de las mujeres en el trabajo y sobre la necesidad de acelerar la acción para acabar con las diferencias entre hombres y mujeres en ese contexto.

A pesar de algunos avances, las mujeres siguen enfrentándose con importantes obstáculos para acceder al mercado laboral y progresar en sus carreras profesionales. Las trabas a su participación, la persistencia de la segregación sectorial y ocupacional y el desproporcionado peso de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas asumidas por las mujeres son algunos de los factores que les impiden disfrutar de la igualdad de acceso a oportunidades, sobre todo a oportunidades acordes con los logros educativos de las últimas décadas. Estos obstáculos limitan sus opciones económicas, inciden negativamente en su situación social y, en última instancia, frenan el crecimiento y el desarrollo social. De ahí la necesidad de adoptar medidas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y sus oportunidades de empleo a fin de mejorar su situación, lograr mayores niveles de producción y reducir la pobreza y la desigualdad de ingresos.

Un aumento del empleo femenino imprimiría un fuerte impulso al crecimiento y a los ingresos per cápita². Por ello, incrementar la participación femenina en la fuerza de trabajo se ha convertido en una cuestión clave, sobre todo, en los países desarrollados, cuya fuerza de trabajo está disminuyendo y envejeciendo con rapidez (Steinberg y Nakane, 2012). Es más, aumentar la tasa de ocupación femenina puede ser un paso muy importante en las economías cuya previsión de crecimiento a corto y medio plazo sigue siendo baja (Elborgh-Woytek y otros, 2013; Cuberes y Teignier, 2012 y 2014; Esteve-Volart, 2004; Klasen y Lamanna, 2009, y Heintz, 2006).

Un estudio reciente elaborado por el Instituto McKinsey analizó la evolución de 15 indicadores sobre igualdad de género de 95 países. El estudio concluyó que si las mujeres participaran en la economía en el mismo grado que los hombres, para 2025, en circunstancias normales, el producto interior bruto (PIB) mundial anual sería 28 billones de dólares estadounidenses mayor (el equivalente al 26 por ciento del PIB mundial anual). Tal impacto equivaldría aproximadamente a la suma del valor actual de las economías estadounidense y china (McKinsey Global Institute, 2015).

Cuando hay más mujeres en el mercado laboral, una economía hace un mayor uso de su potencial productivo. Dado que las mujeres representan la mitad del potencial de talento de un país, la competitividad nacional a largo plazo depende también en gran medida de si el país forma y utiliza a sus mujeres, y de cómo lo hace (WEF, 2015). La mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral y el incremento de sus tasas de empleo no se traducen necesariamente en una mayor igualdad de género. Por ejemplo, en algunas regiones de Asia, la tasa relativamente baja de desempleo en las mujeres podría atribuirse a la demanda intensa y sistemática de mano de obra femenina dispuesta a trabajar por salarios bajos en la industria manufacturera para la exportación (OIT y ADB, 2011). Potenciar la igualdad de género en los mercados de trabajo conlleva crear un entorno favorable de igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral.

La primera parte de este informe presenta una visión general de las tendencias del mercado de trabajo y de las brechas de género mundiales y regionales, en particular, las disparidades en las tasas de actividad, la relación empleo-población y las tasas de desempleo, además de las diferencias en la situación en el empleo y el tipo de actividades que los hombres y las mujeres realizan en el mercado de trabajo, el número de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado, y la segregación sectorial y ocupacional. A continuación, se analiza en qué medida estos factores están detrás de las diferencias de género en los salarios y la protección social.

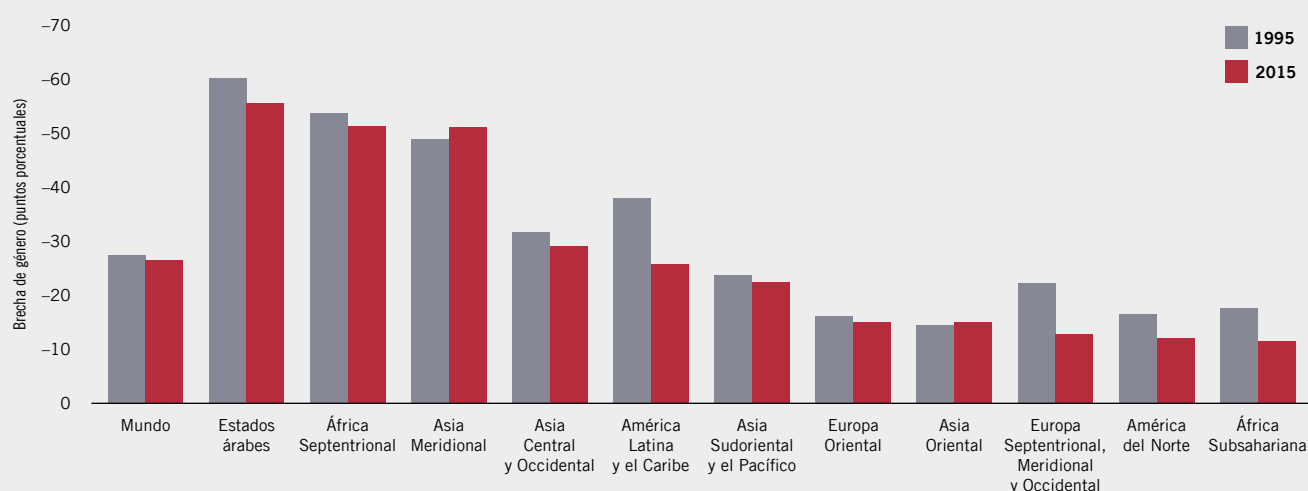
.....
2. Véase OIT (2014a y 2015a). Asimismo, Booz and Company (2012) considera que si las tasas de empleo femenino se equipararan a las de los hombres, el PIB aumentaría de la siguiente manera: el 5 por ciento en los Estados Unidos, el 9 por ciento en el Japón, el 12 por ciento en los Emiratos Árabes Unidos, el 27 por ciento en la India y el 34 por ciento en Egipto. En el mundo, 812 de los 865 millones de mujeres que pueden contribuir a las economías de sus países mediante el empleo viven en países emergentes y en desarrollo.

II. Tasas de participación en la fuerza de trabajo

A. Reducción de las disparidades en las tasas de participación en la mayoría de las regiones

En el mundo, las tasas de participación en la fuerza de trabajo (o tasas de actividad) tanto de mujeres como de hombres han disminuido durante las dos últimas décadas. En algunas regiones, sin embargo, la tasa de actividad femenina ha aumentado, por lo que la brecha de género se ha reducido. Pese a ello, no hay lugar en el mundo en el que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo no sea inferior –y, a veces, muy inferior– a la de los hombres (véase el gráfico 1).

Gráfico 1 Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región, 1995 y 2015



Nota: La brecha de género es la diferencia entre las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y los hombres. Los datos abarcan 178 países (los gráficos 2, 3, 5, 6, 14 y 16 se basan en estos mismos países).

Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

En los últimos veinte años (1995-2015), la tasa de actividad femenina en el mundo ha disminuido del 52,4 al 49,6 por ciento³, y en el caso de los hombres ha pasado del 79,9 al 76,1 por ciento. Se observa, pues, que a pesar del ligero descenso para ambos sexos en este período, la brecha de género se ha atenuado levemente (en 1 punto porcentual), ya que la tasa de actividad de las mujeres disminuyó en menor medida que la de los hombres.

Así, en algunas regiones las disparidades en las tasas de actividad se están reduciendo. En Europa Septentrional, Meridional y Occidental, esta convergencia puede atribuirse al denominado «efecto del trabajador añadido» (*added worker effect*) que se produjo durante la crisis financiera: la incorporación de mujeres casadas a la oferta de mano de obra para compensar la pérdida de ingresos familiares cuando sus maridos perdieron el empleo⁴. De esta manera, desde 2006 la tasa de actividad de las mujeres en

3. Hay varios factores que podrían ser responsables del descenso en las tasas de actividad femenina. En primer lugar, la urbanización y el abandono de la agricultura de subsistencia son dos factores que han contribuido fundamentalmente a la retirada de las mujeres de la fuerza de trabajo (véase en Banco Mundial, 2009, un análisis de la situación de Turquía). En segundo lugar, el mayor acceso a la educación y el aumento de los niveles de ingreso de los hogares podrían ser causa (véase Kapsos y otros, 2014, un análisis del caso de la India). Por último, cabe señalar que en África Septentrional, Oriente Medio y Asia Meridional los obstáculos para acceder al mercado de trabajo y las restricciones culturales siguen coartando las posibilidades de las mujeres jóvenes para combinar el trabajo y la vida familiar (Elder y Kring, 2016).

4. Bredtmann y otros (2014) han constatado la existencia del «efecto del trabajador añadido» en 28 países europeos. Bentolila e Ichino (2008) sostienen, sin embargo, que en Europa el apoyo familiar y la consiguiente reacción de las mujeres ante la pérdida de empleo de sus maridos deberían ser más contundentes cuando el Estado de bienestar no consigue paliar las consecuencias del desempleo. Se han hecho estudios empíricos en los que se ha observado también este fenómeno en el Japón (Kohara, 2010), Australia (Gong, 2010) y Turquía (Başlevent y Onaran, 2003; Degirmenci e Ilkkaracan, 2013, y Karaoglan y Okten, 2012). En lo que respecta a los Estados Unidos, pueden consultarse Blundell y otros (2012), y Mattingly y Smith (2010).

dichas partes de Europa ha aumentado en casi 2,4 puntos porcentuales, mientras que la de los hombres se ha reducido en 1,7 puntos porcentuales.

En Asia Sudoriental y el Pacífico, las disparidades en la participación en la fuerza de trabajo se han ido reduciendo desde 1995: esto se puede deber en parte a una ligera disminución en la tasa de actividad masculina (que pasó de un 81,8 por ciento en 1995 a un 81,3 por ciento en 2015), al tiempo que la tasa de actividad femenina aumentó levemente (de un 58,0 por ciento en 1995 a un 58,8 por ciento en 2015). La disminución de la participación masculina podría obedecer al proceso de transición del sector primario al de servicios (ADB, 2015a).

En Asia Central y Occidental, las disparidades en la tasa de actividad también han menguado. Entre los posibles factores están una mayor apertura comercial y la integración económica, lo cual ha impulsado los sectores orientados a la exportación, algunos de los cuales (la confección, la electrónica y los servicios, por ejemplo) en las últimas décadas han dado empleo a cada vez más mujeres.

En América Latina y el Caribe, la participación femenina en la fuerza laboral pasó de un 44,5 por ciento en 1995 a un 52,6 por ciento en 2015. Es probable que el mayor nivel de educación y factores relacionados con la salud –en particular, el descenso de la fertilidad– hayan sido algunas de las causas del aumento de la actividad femenina; además de la ampliación significativa de servicios subvencionados de cuidado de niños (Busso y Fonseca, 2015).

Por el contrario, en América del Norte la crisis financiera ha desalentado a hombres y mujeres a participar en el mercado de trabajo, si bien las brechas se han reducido porque este fenómeno ha incidido con mayor fuerza en la participación masculina (disminución de 5,3 puntos porcentuales) que en la femenina (disminución de 0,9 puntos porcentuales).

En Europa Oriental, la tasa de actividad disminuyó durante el período 1995-2005 para ambos sexos y posteriormente, tras la crisis financiera, aumentó. No obstante, desde 2006, el aumento de la tasa de actividad ha sido más pronunciada en los hombres (2,5 puntos porcentuales) que en las mujeres (0,6 puntos porcentuales). Estas tendencias se deben principalmente a los cambios demográficos y de comportamiento (OIT, 2012a).

En África Subsahariana, las tasas de actividad femenina han aumentado 3,2 puntos porcentuales en las dos últimas décadas. Es muy posible que se deba a la ausencia o escasez de ingresos alternativos de sistemas de protección social y a la pobreza persistente, que no deja otra opción a las mujeres más que la de trabajar. Además, las pocas oportunidades para proseguir con sus estudios o formación las confinan también al mundo del trabajo (Naciones Unidas, 2011). Además, a menudo el desempleo masculino persistente conduce a una mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo para compensar la falta de ingresos. En muchas ocasiones, se trata de trabajo por cuenta propia y trabajo familiar auxiliar.

En los Estados árabes y, en menor medida, en África Septentrional, las brechas de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo se han reducido en las dos últimas décadas (en 4,6 y 2,3 puntos porcentuales, respectivamente), si bien siguen siendo grandes en comparación con otras regiones.

B. Ampliación de las brechas en las tasas de actividad en Asia Oriental y Meridional

En Asia Oriental y Meridional se ha producido en las dos últimas décadas un descenso de las tasas de actividad tanto de hombres como de mujeres. Ello ha afectado en mayor medida a las mujeres, por lo que las brechas en las tasas de actividad han aumentado, concretamente en 2,3 puntos porcentuales en Asia Meridional y en 0,6 puntos porcentuales en Asia Oriental⁵.

.....
5. Algunos estudios han atribuido las bajas tasas de actividad femenina que se observan en Asia Meridional a actitudes sociales conservadoras con respecto a la mujer, que podrían también reflejarse en el terreno laboral (Chaudhary y Verick, 2014).

III. Relación empleo-población

A. Mayor relación empleo-población para los hombres

En el mundo, la relación empleo-población es mayor para los hombres que para las mujeres, y esta disparidad de género se mantiene estable (véase el gráfico 2). Concretamente, en 2015 para las mujeres se situó en un 46 por ciento (1300 millones de mujeres empleadas) y para los hombres fue de casi un 72 por ciento (2000 millones de hombres empleados).

Esta tendencia es mucho más marcada en África Septentrional, los Estados árabes y Asia Meridional: la relación empleo-población entre los hombres es más de tres veces superior a la de las mujeres. Asimismo, se aprecian brechas considerables, aunque mucho menores, en América Latina y el Caribe y en Asia Central y Occidental. Cabe señalar, no obstante, que si bien en el mundo la relación empleo-población se ha mantenido bastante estable en estas dos regiones, el empleo femenino ha ido en aumento desde principios de la década de 2000.

Las brechas son menores tanto en América del Norte como en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, aunque la situación entre regiones difiere: en América del Norte la crisis ha hecho mella tanto en el empleo de las mujeres como en el de los hombres, y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental se ha producido un ligero aumento del empleo femenino y un descenso del desempleo masculino, lo cual, en última instancia, ha reducido las brechas de empleo entre los sexos.

En lo que respecta a Asia Sudoriental y el Pacífico y a Europa Oriental, las brechas de empleo apenas han variado.

B. Aumento de la proporción de mujeres con empleo

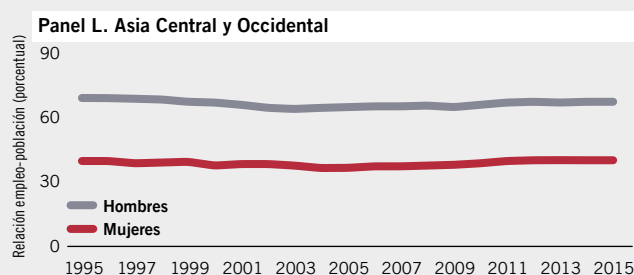
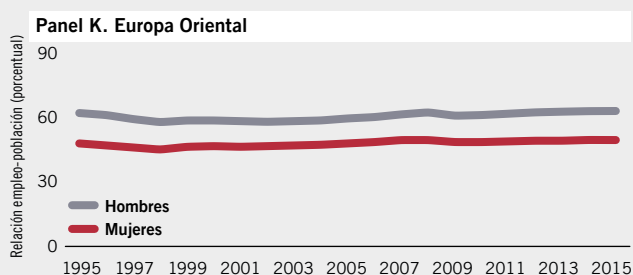
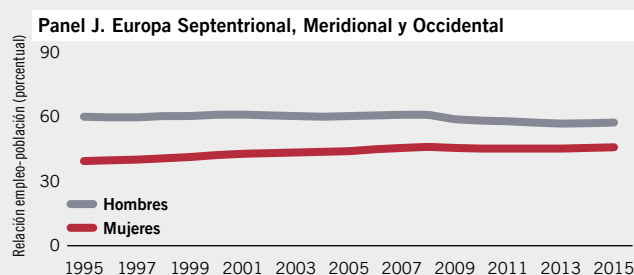
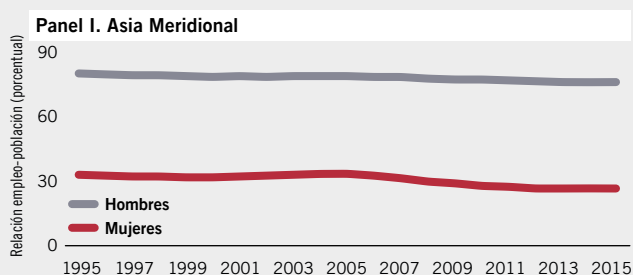
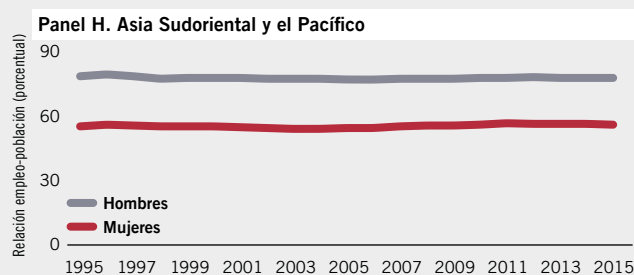
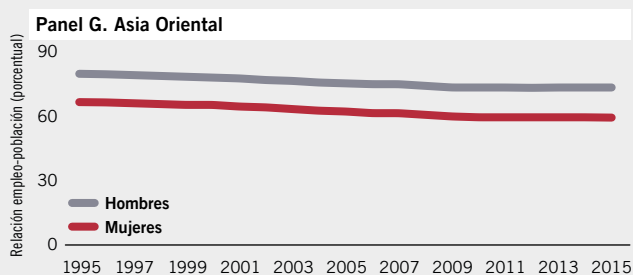
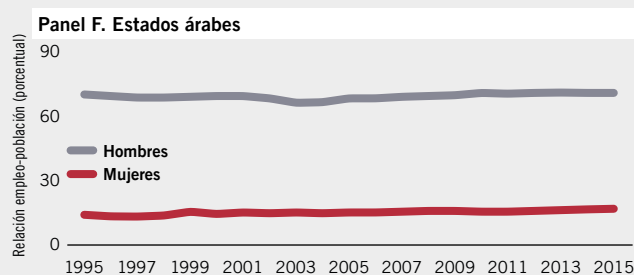
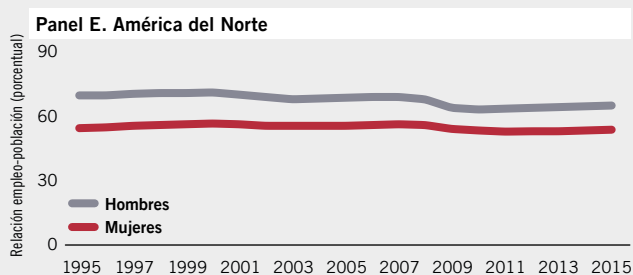
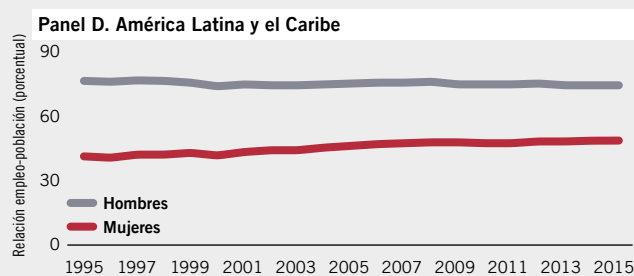
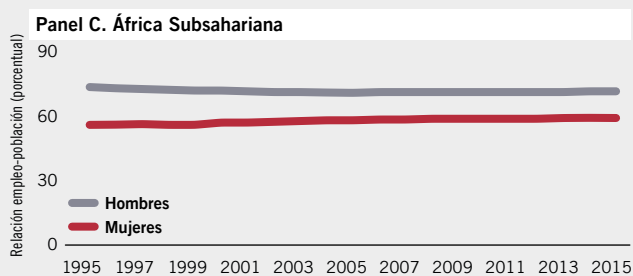
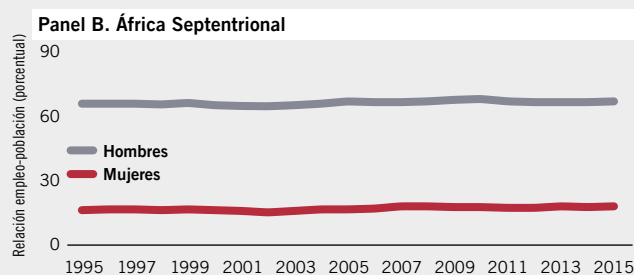
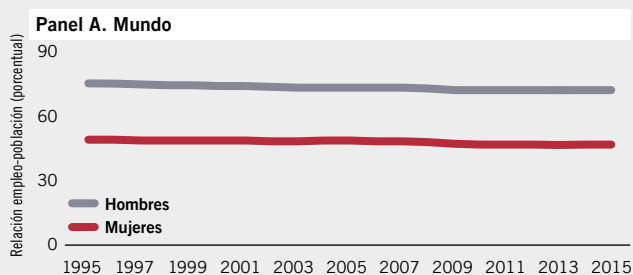
En 2015, más de la mitad de las mujeres (52,1 por ciento) y de los hombres (51,2 por ciento) que trabajaban en el mundo lo hacían como asalariados. Ahora bien, el hecho de que el empleo asalariado haya crecido entre las mujeres no significa necesariamente que sean de calidad: en muchos casos se trata de trabajos informales o inseguros.

El gráfico 3 muestra que, desde 1995, se ha registrado un aumento en la proporción de trabajadores asalariados o a sueldo tanto para las mujeres (12,0 puntos porcentuales) como para los hombres (7,9 puntos porcentuales). Paralelamente, la proporción de trabajadores familiares auxiliares se ha reducido en 8,1 puntos porcentuales en el caso de los hombres, y en 17,0 puntos porcentuales en el de las mujeres. Estos datos indican, pues, que el trabajo familiar auxiliar ha mermado en los últimos veinte años, tendencia que se debe principalmente al descenso de la proporción de personas ocupadas en el sector de la agricultura, en el cual existe tradicionalmente una concentración elevada de trabajadores familiares auxiliares. Por el contrario, el número de trabajadores autónomos o por cuenta propia no se halla en declive: su proporción ha aumentado en 0,8 puntos porcentuales en el caso de los hombres y en 5,0 puntos porcentuales en el de las mujeres. Aunque todavía son más las mujeres entre los trabajadores familiares auxiliares, tanto ellas como los hombres han ido abandonando este tipo de actividad para ocuparse como asalariados o trabajadores por cuenta propia. Este giro ha sido más notable en el caso de las mujeres (excepto en África Subsahariana y África Septentrional).

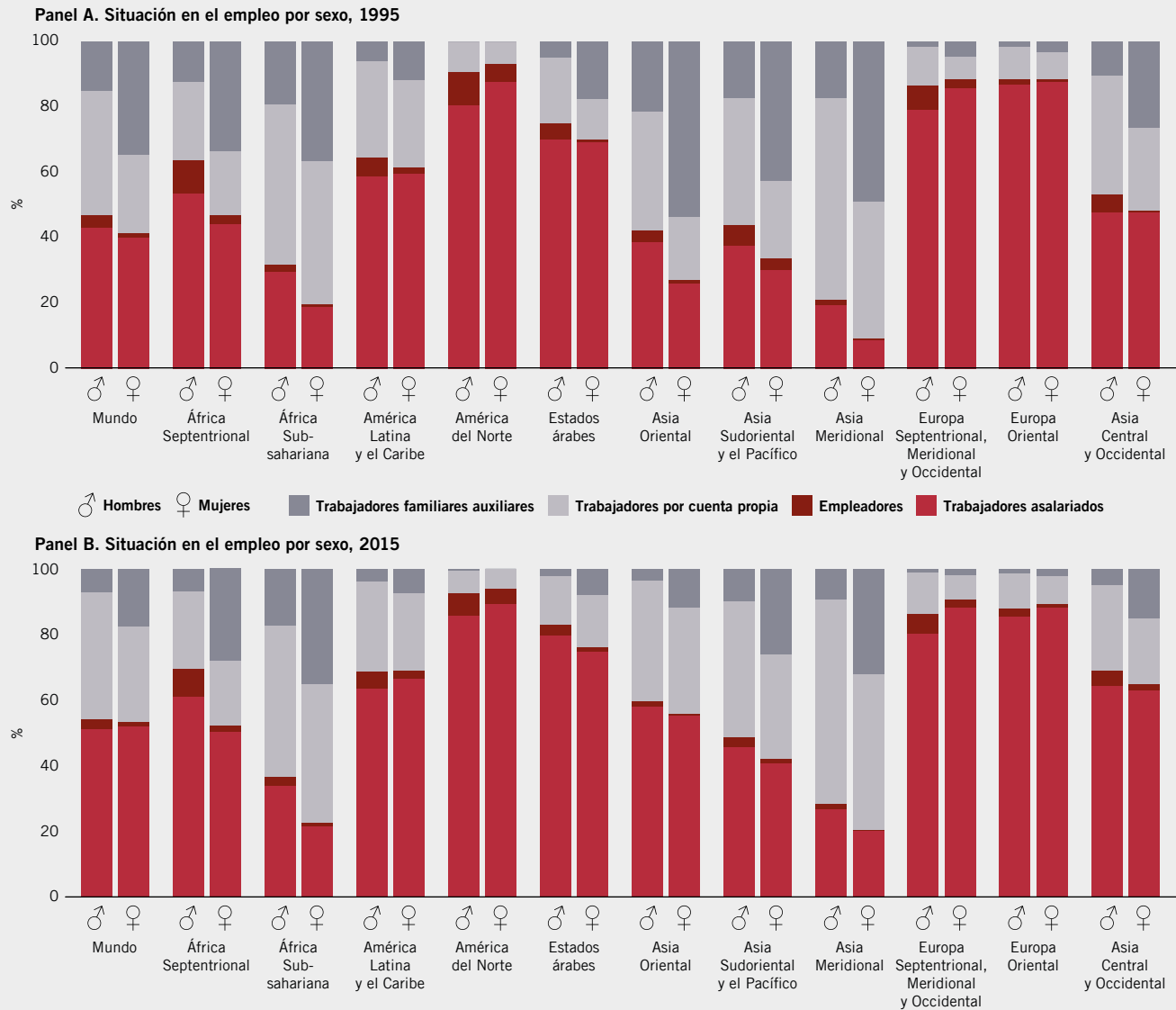
La reducción del trabajo familiar auxiliar a favor del empleo asalariado y a sueldo ha sido particularmente importante en Asia Oriental y en Asia Sudoriental y el Pacífico. Así, en Asia Oriental la proporción de mujeres asalariadas y a sueldo se multiplicó por más de dos, pasando del 26,3 por ciento en 1995 al 55,3 por ciento en 2015, y, a la inversa, la proporción de trabajadoras familiares auxiliares disminuyó drásticamente en ese mismo período: del 53,4 al 11,6 por ciento. Del mismo modo, en Asia Sudoriental y el Pacífico la participación femenina en el trabajo asalariado y a sueldo pasó del 30,4 por ciento en 1995 al 40,9 por ciento en 2015, mientras que el trabajo familiar se redujo de un 42,4 a un 25,9 por ciento.

Asimismo, en los Estados árabes la proporción de mujeres que contribuyen al trabajo familiar no remunerado ha disminuido en 9,7 puntos porcentuales. Ello no solo ha favorecido el empleo asalariado femenino, que ha aumentado en 5,7 puntos porcentuales, sino que también ha impulsado el empleo por cuenta propia, que se ha incrementado en 3,7 puntos porcentuales.

En el mundo, la segunda situación más generalizada en el empleo es la del trabajo por cuenta propia, con porcentajes que se elevan al 38,9 por ciento en los hombres y al 29,1 por ciento en las mujeres. A ello hay que añadir que la proporción de mujeres y de hombres empleadores ha permanecido estancada, manteniéndose en un 1,4 por ciento y en un 3,2 por ciento, respectivamente. No obstante, esta distribución varía mucho de una región a otra: la proporción de mujeres asalariadas o con un trabajo a sueldo supera el promedio mundial en América del Norte (89,4 por ciento), Europa Septentrional, Meridional y



Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.



Nota: La expresión «trabajadores asalariados» 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: Cálculos de la OIT basados en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

Occidental (88,4 por ciento), Europa Oriental (88,4 por ciento), los Estados árabes (75,0 por ciento) y, en menor medida, América Latina y el Caribe (66,6 por ciento), Asia Central y Occidental (63,2 por ciento) y Asia Oriental (55,3 por ciento), mientras que en las demás regiones se mantiene por debajo de esos promedios. En particular, la presencia de las mujeres en el empleo asalariado es especialmente baja en África Subsahariana (21,4 por ciento) y Asia Meridional (20,0 por ciento).

C. Porcentaje desproporcionado de trabajadoras familiares auxiliares

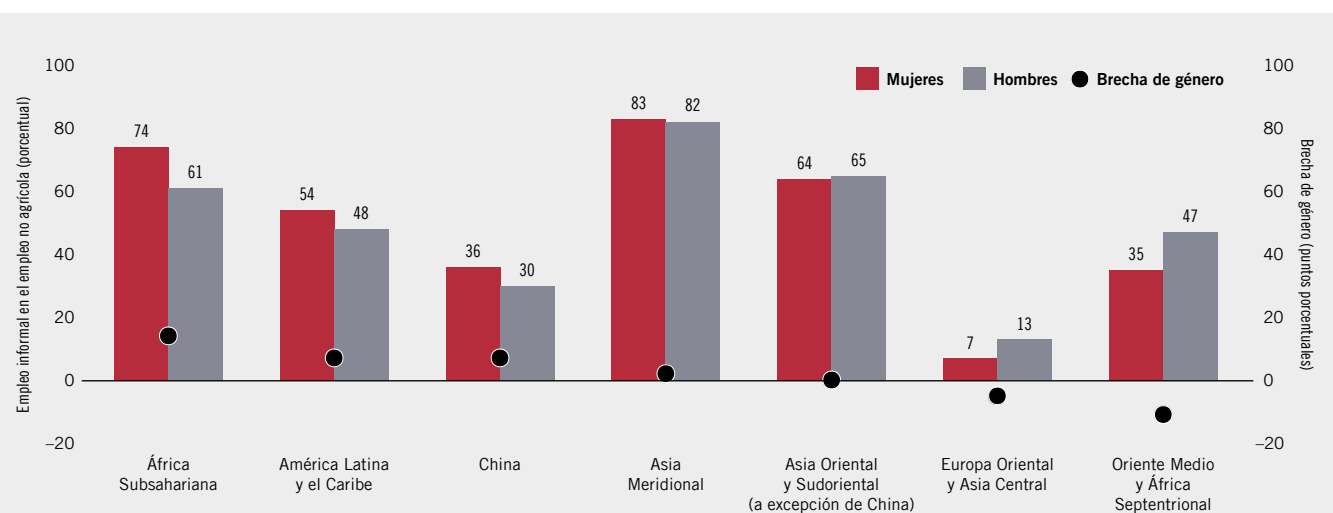
El empleo autónomo abarca a empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares. En 2015, se inscribían 586 millones de mujeres en estas dos últimas categorías. En muchas regiones, sobre todo de África Subsahariana y de Asia Meridional, la mayor parte de las mujeres que trabajan lo hacen de forma autónoma, principalmente como trabajadoras familiares auxiliares (34,9 y 31,8 por ciento, respectivamente), superando con creces la proporción de hombres ocupados en este ámbito (17,9 y 22,9 puntos porcentuales, respectivamente).

D. Mayor presencia de las mujeres en el empleo informal

La reciente Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), reconoce que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal, caracterizada por una productividad y remuneraciones bajas, no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento. Concretamente, el empleo informal representa más de la mitad del empleo no agrícola en la mayoría de regiones del mundo en desarrollo (véase el gráfico 4)⁶.

En tres de las seis regiones (África Subsahariana, América Latina y el Caribe y Asia Meridional), el empleo informal es una fuente de empleo no agrícola mayor para las mujeres que para los hombres. Además, las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en la categoría de trabajadores familiares auxiliares o en ocupaciones más propensas al trabajo informal (como el trabajo doméstico), lo cual les impide acceder a la protección social (Burnham y Theodore, 2012; Vanek y otros, 2014, y ONU Mujeres y CSI, 2013). En América Latina, la situación difiere entre países: la proporción de empleo informal no agrícola va del 36,4 por ciento del Brasil a niveles por encima del 70 por ciento en Honduras y Guatemala (OIT, 2013a). No obstante, en todos los casos, la informalidad afecta de manera desproporcionada a las mujeres, las personas jóvenes y las familias situadas en el eslabón inferior de la cadena de distribución del ingreso (OIT, 2016). En África Subsahariana, con la brecha de género más pronunciada, el porcentaje de mujeres en el empleo informal es mayor que el de los hombres en todos los países sobre los que se dispone de datos. El empleo informal, como porcentaje del empleo no agrícola, se sitúa entre el 33 por ciento de Sudáfrica y el 82 por ciento de Malí (OIT, 2013a). En Oriente Medio y África Septentrional⁷ y en Europa Oriental y Asia Central⁸, el empleo informal es una fuente de trabajo mayor para los hombres que para las mujeres.

Gráfico 4 Empleo informal como porcentaje del empleo no agrícola, por sexo (último año sobre el que se dispone de datos)



Nota: Este gráfico ha sido tomado de Vanek y otros, 2014. Como se puede observar, las agrupaciones regionales difieren de la clasificación oficial de regiones de la OIT. Las estimaciones regionales del empleo en la economía informal combinan estimaciones directas elaboradas a partir de datos obtenidos por medio de encuestas (40 países) con estimaciones indirectas para los países sobre los que no se dispone de estimaciones directas (80 países). En el caso de las zonas urbanas de China, las estimaciones se basan en datos de solo seis ciudades (Fuzhou, Guangzhou, Shanghai, Shenyang, Wuhan y Xi-an), por lo que no son comparables en términos de cobertura geográfica con los datos nacionales que se utilizan para preparar las estimaciones regionales. Para medir la brecha de género se ha tomado la diferencia entre la proporción de mujeres y de hombres que se ubican en el empleo informal no perteneciente al sector agrícola.

Fuente: Vanek y otros (2014).

6. El empleo informal representa el 82 por ciento del empleo no agrícola total en Asia Meridional, el 66 por ciento en África Subsahariana, el 65 por ciento en Asia Oriental y Sudoriental, el 51 por ciento en América Latina y el 45 por ciento en Oriente Medio y África Septentrional. En el lado contrario, Europa Oriental y Asia Central tienen los niveles más bajos (10 por ciento), lo que refleja el legado de la economía planificada de manera centralizada, que consideraba ilegales las actividades informales e incluso las prohibía. En cuanto a China, las estimaciones, que se basan en seis ciudades, muestran que el 33 por ciento del empleo no agrícola es informal (Vanek y otros, 2014).

7. En Oriente Medio y África Septentrional, el 47 por ciento de los hombres y el 35 por ciento de las mujeres están empleados en el sector informal. En las dos regiones, la relación empleo-población es mucho menor en el caso de las mujeres, pues sus posibilidades de acceder a cualquier tipo de empleo son muy inferiores a las de los hombres. Las mujeres del subgrupo que consigue acceder al empleo no agrícola pueden llegar a ocupar con mayor facilidad empleos formales.

8. Contrariamente a otras regiones, en Europa Oriental y Asia Central los porcentajes de empleo informal y de empleo en el sector informal son sistemáticamente mayores entre la población masculina que entre la femenina, como se deduce de los pocos países sobre los que se dispone de datos (OIT, 2013a). Ello podría deberse, entre otras razones, a que los porcentajes de trabajadoras asalariadas y a sueldo, y de mujeres empleadas en el sector público superan a los de los hombres (OIT, 2013a, y UNIFEM, 2006).

IV. Tasas de desempleo

A. Persistencia de las brechas de género en las tasas de desempleo

En el mundo, las mujeres siguen enfrentándose a un mayor riesgo de desempleo que los hombres, si bien las diferencias entre regiones son grandes (véase el gráfico 5). Se ha calculado que en el año 2015 la tasa de desempleo masculino se elevó al 5,5 por ciento y el femenino, al 6,2 por ciento. Este es un paso atrás con respecto a los avances anteriores a la crisis (5,2 por ciento de desempleo masculino y 5,9 de desempleo femenino en 2007).

El impacto de la crisis financiera en los niveles de desempleo ha sido más fuerte en Europa Septentrional, Meridional y Occidental y América del Norte que en otras regiones. Sin embargo, mientras que en América del Norte el desempleo alcanzó su punto máximo en 2010 para luego volver a situarse en los niveles previos al estallido de la crisis, las zonas mencionadas de Europa se están topando con más dificultades para recuperar los niveles anteriores. De hecho, en la fase inicial de la crisis (2007-2010), se redujeron las brechas de desempleo entre los géneros. En América del Norte la tasa de desempleo femenino se ha mantenido por debajo de la tasa de desempleo masculino, aunque la brecha se ha ido reduciendo rápidamente en los últimos años, y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental la tasa de desempleo femenino ha aumentado menos que la tasa de desempleo masculino. Este aumento más leve se puede atribuir principalmente a dos factores: el hecho de que en un comienzo la crisis hizo mella en sectores de fuerte presencia masculina como la construcción (por ejemplo, en España, Estados Unidos e Irlanda), lo que provocó un aumento más rápido de la tasa de desempleo de los hombres y una reducción de la diferencia de los niveles de desempleo entre los sexos, y la posible incorporación directa a la fuerza de trabajo de mujeres casadas (efecto del trabajador añadido) que anteriormente estaban inactivas para compensar la pérdida de ingresos familiares debido al desempleo de sus cónyuges (Khitishvili, 2013). En cambio, durante la segunda fase de la crisis, las medidas de austeridad adoptadas en muchos países dieron lugar a la congelación o la reducción de puestos de trabajo en el sector público, en el que predominan las mujeres (Theodoropoulou y Watt, 2011, y Rubery, 2013). En la fase de recuperación que siguió, en particular en América del Norte, la brecha comenzó nuevamente a ampliarse, ya que dicha recuperación estaba teniendo lugar principalmente en los sectores con fuerte presencia masculina.

En Europa Oriental, la tasa de desempleo masculino aumentó más que la del desempleo femenino en el período previo a la crisis. Ello se puede atribuir a la concentración más elevada de hombres en sectores como el de la construcción y el financiero, los cuales se vieron golpeados con mayor contundencia por la crisis financiera⁹.

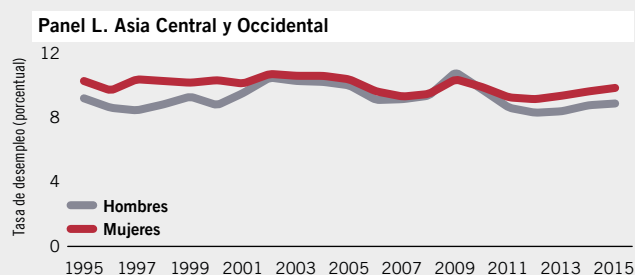
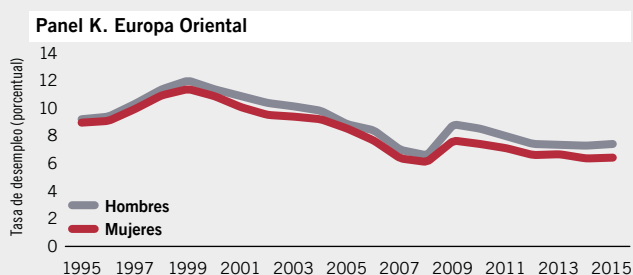
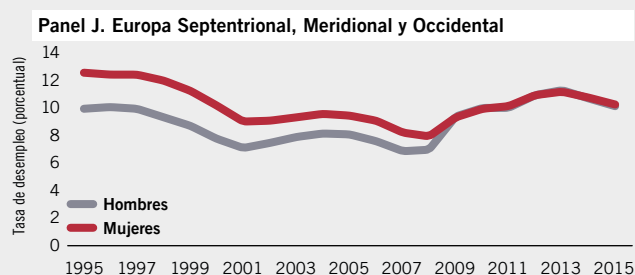
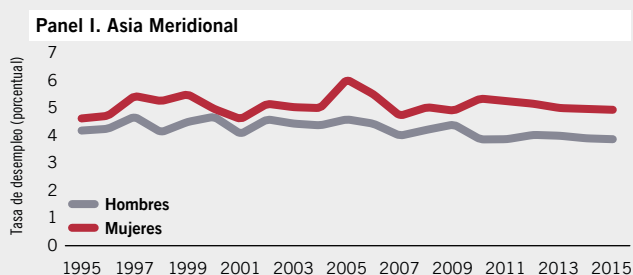
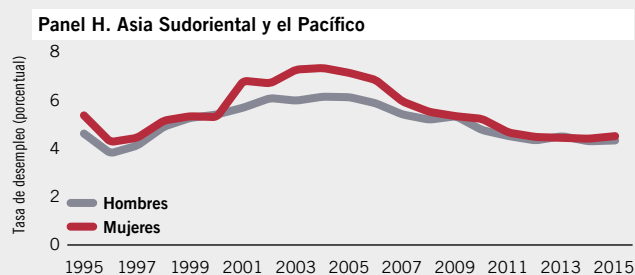
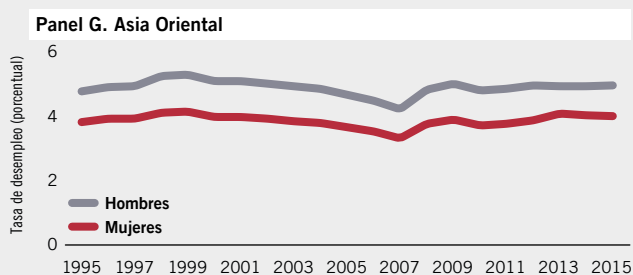
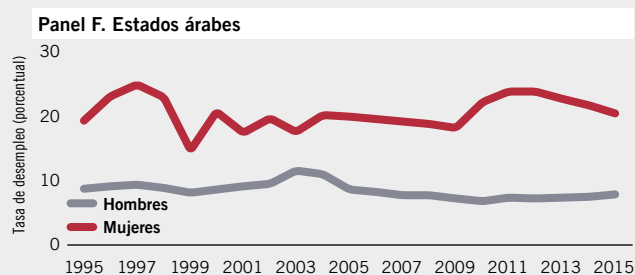
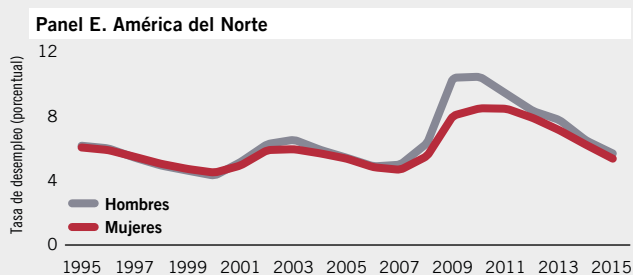
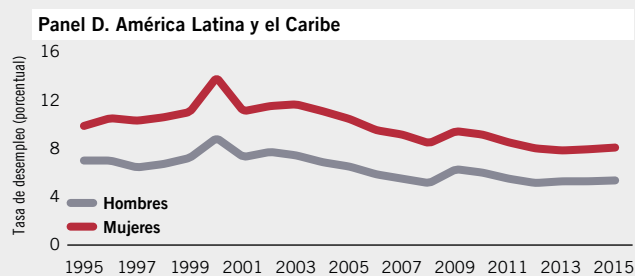
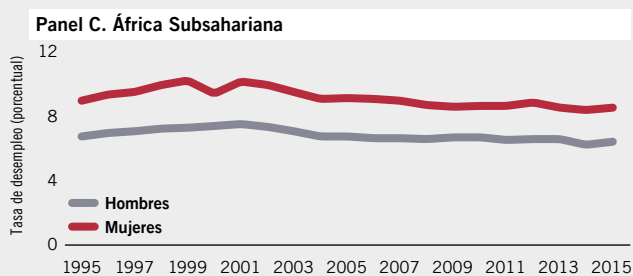
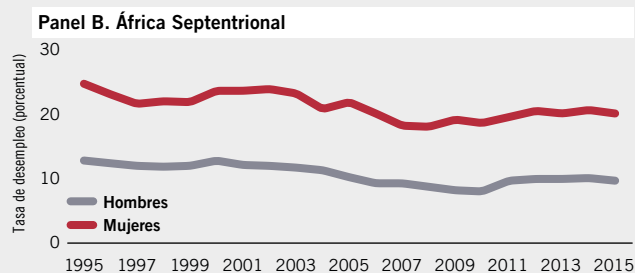
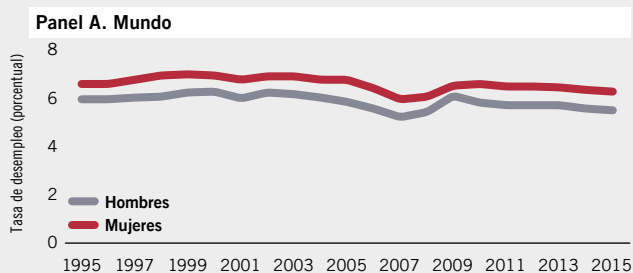
Del mismo modo, en Asia Oriental el desempleo femenino es inferior al masculino. Ahora bien, el que la brecha de desempleo entre los sexos sea negativa no significa necesariamente que las mujeres de Asia Oriental tengan mejores condiciones que los hombres en el mercado laboral. De hecho, esta situación se puede atribuir muy probablemente a la elevada demanda de mano de obra femenina barata en la industria manufacturera para la exportación.

En Asia Sudoriental y el Pacífico las tasas de desempleo de ambos sexos son bajas en comparación con el promedio mundial; además, las brechas de género se han reducido desde 2011.

En Asia Meridional sigue habiendo fuertes diferencias en las tasas de desempleo de los hombres y las mujeres, aunque en los últimos años se perciben indicios de una reducción moderada. Como esta zona no se vio afectada significativamente por la recesión mundial en el comercio, las tasas de desempleo masculino no aumentaron tanto como en otras regiones.

En América Latina y el Caribe, la diferencia entre las tasas de desempleo de ambos sexos comenzó a reducirse en la década de 2000, tras haber aumentado en el período 1995-2000. De hecho, esta región ha logrado amortiguar el desempleo hasta situarlo en un 5,4 por ciento para los hombres y un 8,1 por ciento para las mujeres en 2015. Ello ha sido posible gracias a la creciente participación de las mujeres, que aprovecharon la intensa demanda de mano de obra para abandonar su situación de inactividad y acceder al empleo.

9. La proporción de hombres empleados en el sector de la construcción y en el financiero es del 11,6 y el 10,1 por ciento, respectivamente, índices que rebasan con creces los femeninos (1,9 y 2,0 por ciento).



Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

En África Septentrional, la tasa de desempleo se sitúa por encima de la media mundial para mujeres y hombres, y la tasa de desempleo femenino casi duplica el masculino. En África Subsahariana¹⁰ se observa un panorama similar, pues las tasas de desempleo de esta región superan también considerablemente la media mundial, si bien las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo menores que en África Septentrional.

En los Estados árabes, la tasa de desempleo masculino es similar a la media mundial, pero la tasa de desempleo femenino supera el 20 por ciento, es decir, es casi el triple de la de los hombres.

B. Niveles más altos de desempleo entre las mujeres jóvenes

La persistencia de niveles elevados de desempleo juvenil (en el grupo de edad de 15 a 24 años) sigue siendo tema de preocupación. En el mundo, este fenómeno afecta más a las mujeres que a los hombres (véase el gráfico 6) y, de hecho, en casi todas las regiones ellas tienen más probabilidades de estar desempleadas que ellos.

Esta tendencia es especialmente notable en África Septentrional, los Estados árabes y América Latina y el Caribe. En las dos primeras regiones, las tasas de desempleo juvenil no han dejado de aumentar desde 2009, alcanzando un 29,7 por ciento en África Septentrional y un 28,4 por ciento en los Estados árabes. Además, la proporción de jóvenes desempleadas se ha elevado al 44,3 por ciento en África Septentrional y al 44,1 por ciento en los Estados árabes: casi el doble de la tasa de desempleo de los hombres jóvenes (24,0 por ciento). En Asia Meridional y en África Subsahariana se observan estas mismas tendencias, aunque suavizadas, pues el desempleo juvenil ha aumentado en los últimos años (el 10,7 por ciento entre los hombres y el 11,0 por ciento entre las mujeres en 2015), haciendo mayor mella entre las mujeres que entre los hombres jóvenes.

En América del Norte y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, la crisis afectó fuertemente a las personas jóvenes. En América del Norte, el desempleo juvenil alcanzó su punto máximo en 2010 (18,2 por ciento), y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, en 2013 (22,9 por ciento). En ambas regiones, la crisis afectó en mayor medida a los hombres jóvenes, cuyas tasas de desempleo se han mantenido más altas que las de las mujeres jóvenes, patrón que concuerda con la evolución de la tasa de desempleo total. En los últimos veinte años, en la región de Asia Sudoriental y el Pacífico los niveles de desempleo de mujeres y hombres jóvenes han sido similares, pero desde 2012 se han distanciado ligeramente. Asia Oriental es una excepción a esta tendencia, pues para las personas jóvenes de estos países las tasas de desempleo de las mujeres son inferiores a las de los hombres.

En general, a la hora de acceder al mercado de trabajo, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, las mujeres jóvenes se topan con obstáculos mucho mayores que los hombres jóvenes. Parece, entonces, que la transición entre la educación y el trabajo es la etapa crucial para que las personas jóvenes puedan desarrollar una carrera profesional exitosa.

En estudios realizados por la Comisión Europea (Comisión Europea, 2014a) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se ha puesto de relieve que la educación es una fuerza motriz clave para facilitar la transición de la escuela al trabajo. Las personas jóvenes que han cursado estudios superiores acceden con mayor rapidez a su primer empleo que aquellos cuyos niveles de educación son bajos y medios. Ahora bien, la mejora del acceso a la educación superior no se traduce necesariamente en una reducción de las diferencias de género; de hecho, la transición de las mujeres al primer empleo es más lenta que la de los hombres.

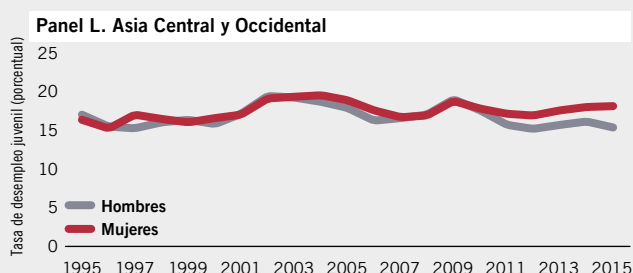
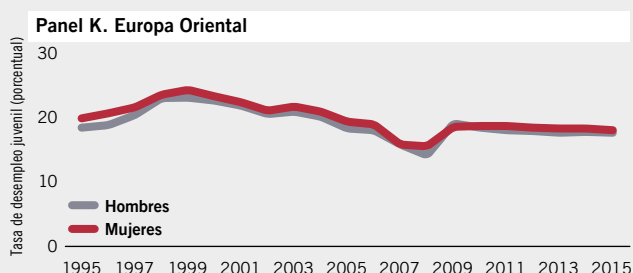
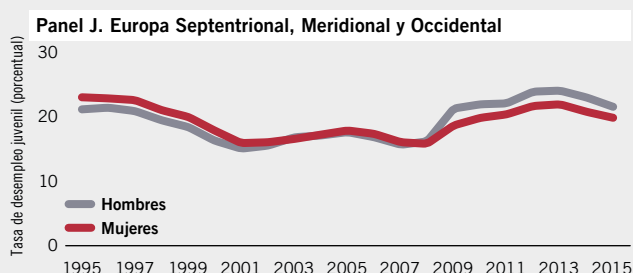
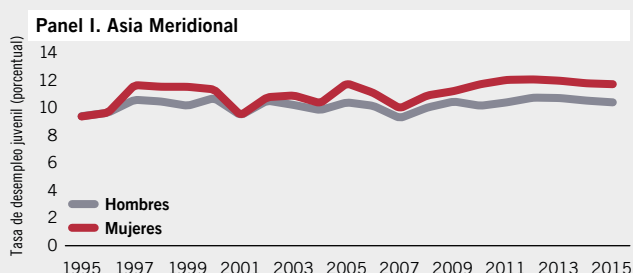
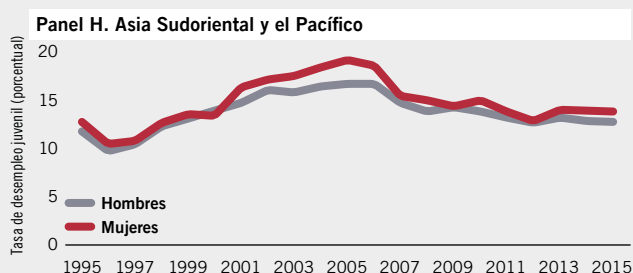
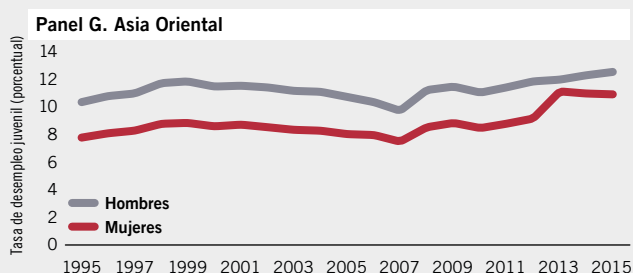
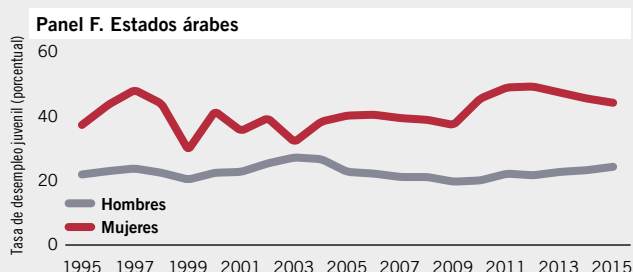
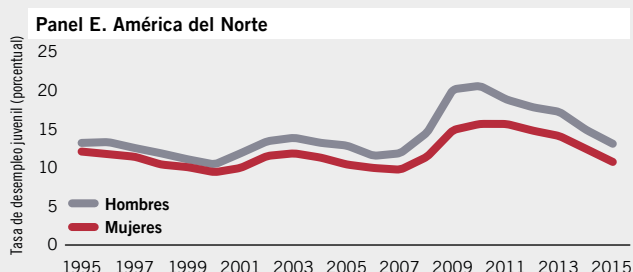
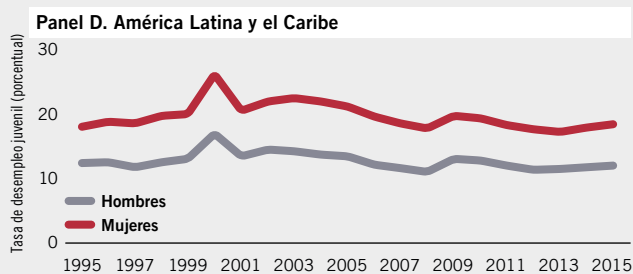
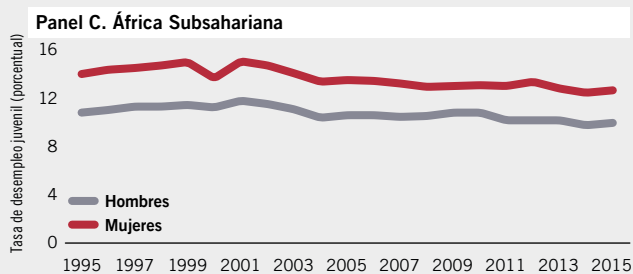
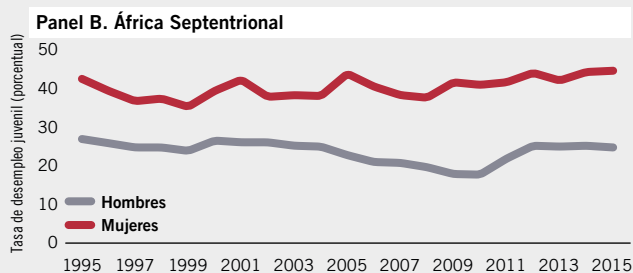
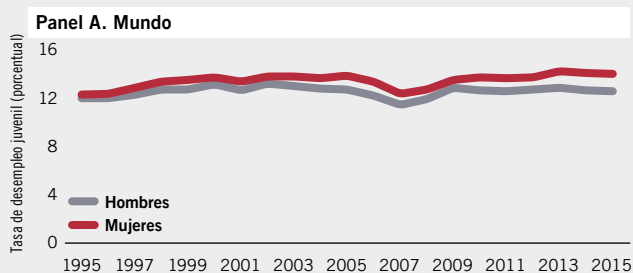
En un informe reciente de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016* (ONU Mujeres, 2015), y en el informe de la OIT (2015b), *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015*, se muestra que a las mujeres jóvenes, independientemente de su nivel de formación y de otras circunstancias familiares, les está resultando más difícil que nunca acceder al mercado de trabajo tras finalizar sus estudios y que, en cualquier caso, la transición al primer empleo es más larga para ellas que para los hombres jóvenes. Hasta cierto punto, esto puede guardar relación con las diferencias entre los sexos en cuanto a la elección de materias de estudio en la escuela¹¹, lo cual puede mermar el acceso de las

10. El informe de la OIT *Global Employment Trends 2014* (OIT, 2014a) se centra en el riesgo de una recuperación sin creación de empleo. El sector manufacturero de África Subsahariana no ha impulsado el empleo y el rápido crecimiento de la industria del petróleo y el gas no ha logrado generar suficientes puestos de trabajo. Además, como señala Rodrik (2013), los países de esta región, a diferencia de los de Asia Oriental, no han sido capaces de transformar a sus agricultores en trabajadores de industrias para la exportación.

11. Las mujeres tienen más probabilidades de estudiar humanidades, mientras que los hombres se especializan más en campos técnicos y científicos altamente valorados.

Gráfico 6

Tasas de desempleo juvenil por sexo y por región, 1995-2015



Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

mujeres a la educación y formación técnica y profesional. Así, se limitan las posibilidades de mejorar sus competencias laborales y de obtener resultados positivos en el mercado de trabajo.

Otros elementos determinantes en la transición de la escuela al trabajo son los factores estructurales vinculados con la economía y el funcionamiento del propio mercado de trabajo. Estos factores pueden provocar transiciones lentas e ineficaces para los hombres y las mujeres jóvenes, que provocan pérdidas significativas de ingresos no percibidos y de inversiones educativas inutilizadas tanto individuales como de la sociedad en su conjunto. En el programa de políticas se ha otorgado un lugar prioritario a la ayuda a las personas jóvenes para que su transición de la escuela al trabajo sea más fluida, mediante una combinación adecuada de respuestas de políticas que, entre otras cosas, comprendan y resuelvan las trabas que entorpecen la incorporación de las mujeres jóvenes al mercado laboral (véase el recuadro 1)¹².

Recuadro 1 Aspectos de género en la transición de la escuela al trabajo

La transición de las personas jóvenes al mercado laboral no solo se refiere al período que transcurre entre el fin de su educación (ya sea tras la graduación o antes, sin haber terminado los estudios) y el momento en que acceden por primera vez a cualquier trabajo; también alude a elementos cualitativos como el grado de estabilidad en el empleo, que pueden a su vez facilitar otros procesos de transición; por ejemplo, la formación de una familia. Para las mujeres jóvenes, en particular, el acceso al mercado de trabajo puede verse influido por múltiples aspectos que escapan al ámbito de elección o acción personal.

En una publicación reciente de la OIT se utilizan conjuntos de datos singulares procedentes de estudios realizados sobre la transición de la escuela al trabajo en 34 países de ingresos bajos y medios en los últimos cuatro años para evaluar las frecuentes desventajas de las mujeres jóvenes en su trayectoria hacia el empleo y el empoderamiento económico. El informe señala que la interpretación de los datos relativos a la transición no es en absoluto sencilla y que, independientemente del método de medición utilizado, el género permanece firmemente establecida como variable independiente en la transición de los jóvenes al mercado laboral. Estos son, concretamente, algunos aspectos que se destacan en la publicación:

- En el grupo de edad de 25 a 29 años, franja en la que se espera que las personas jóvenes realicen definitivamente la transición de la escuela al trabajo, se observa que las probabilidades de los hombres de culminar el proceso son 1,9 veces más altas que las de las mujeres jóvenes. Oriente Medio y África Septentrional son las regiones en las que la diferencia es más marcada: las probabilidades de los hombres jóvenes son cuatro veces mayores que las de las mujeres jóvenes.
- Para las mujeres jóvenes, la relación educación superior y la transición al mercado de trabajo es particularmente fuerte: las probabilidades de que una mujer con estudios superiores tiene de culminar la transición al empleo son 1,9 veces más altas que las probabilidades de una joven con un nivel de educación inferior (educación primaria).
- En la mayoría de los países, la transición de las mujeres jóvenes de la escuela al trabajo superaba en al menos un mes (llegando hasta cuatro meses) el período que necesitaban los hombres. Solo en tres países de Europa Oriental o Asia Central el proceso de transición resultaba ser considerablemente más largo para los hombres jóvenes (Armenia, ex República Yugoslava de Macedonia y Federación de Rusia).
- Para las personas jóvenes de los países de Asia, América Latina y el Caribe y África Subsahariana incluidos en el estudio, el proceso de transición de la escuela al trabajo tiende a ser mucho más arduo. En particular en América Latina y el Caribe, la mitad de las mujeres y los hombres jóvenes habían tenido al menos una experiencia en el mercado laboral antes de acceder a un primer empleo estable o satisfactorio.
- Los datos confirman que pocas mujeres jóvenes vuelven a trabajar después de un período de inactividad, lo cual no es muy esperanzador de cara al aprovechamiento del potencial laboral de este segmento de la población en el futuro. Salvo algunas excepciones, en la mayoría de los países las mujeres jóvenes que abandonaron el mercado de trabajo permanecieron inactivas. Concretamente, este es el caso de dos de cada tres mujeres jóvenes que dejaron el mercado de trabajo por motivos familiares en los siguientes países: Armenia, Egipto, El Salvador, Jordania, Líbano y Territorio palestino ocupado.

Fuente: Elder y Kring (2016).

12. En respuesta a una solicitud de asistencia de la OIT y la OCDE, el Grupo de Trabajo sobre Empleo del G-20 ha establecido los principales programas y estrategias para facilitar la transición de la escuela al trabajo. Se trata, entre otros, de los siguientes: en primer lugar, fortalecer los sistemas de formación de calidad y otros programas de transición de la escuela al trabajo, en colaboración con los interlocutores sociales; en segundo lugar, aportar orientación profesional y facilitar la adquisición de experiencia laboral para promover el trabajo decente; en tercer lugar, apoyar medidas para fomentar la iniciativa empresarial de las personas jóvenes; en cuarto lugar, estudiar el potencial de los programas de cooperación técnica voluntarios bilaterales o con organizaciones internacionales para compartir mejores prácticas para tratar el problema del empleo juvenil, y, en quinto lugar, invitar a la OIT, la OCDE y otras organizaciones internacionales a que colaboren con las instituciones nacionales en el proceso de comprender mejor la situación de las personas jóvenes en los países del G-20 y en la ejecución de iniciativas nacionales a favor del empleo juvenil con el apoyo de los interlocutores sociales. Para más detalles, véase OIT y OCDE (2014).

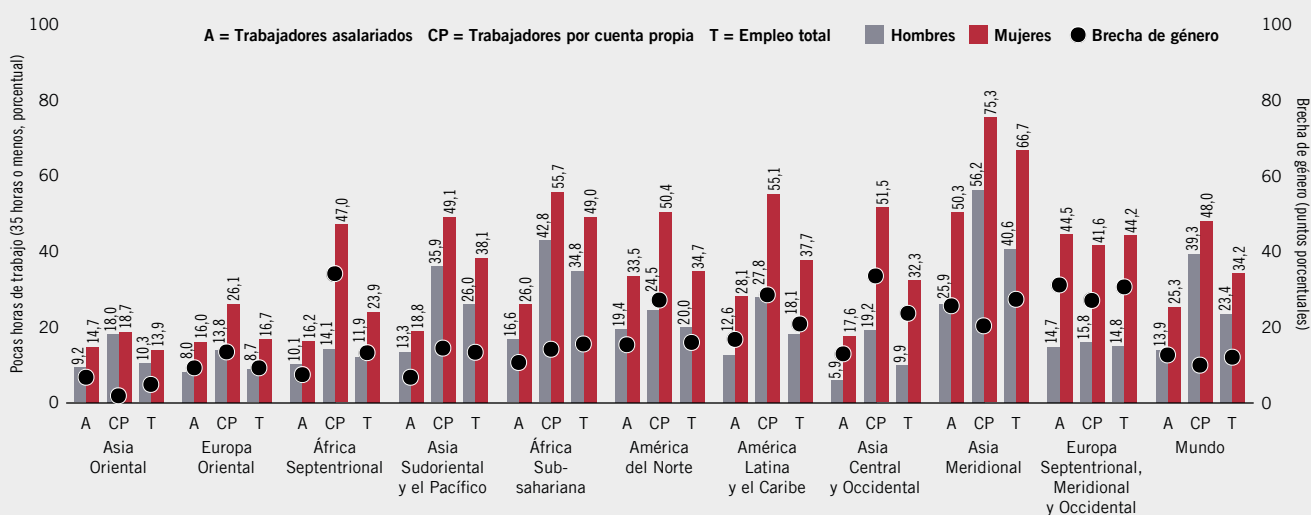
V. Tiempo de trabajo necesario para obtener una remuneración o beneficios, y trabajo no remunerado

A. Las mujeres trabajan menos tiempo que los hombres

En general, las mujeres tienen más probabilidades de trabajar menos horas para obtener una remuneración o beneficios¹³. 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 parcial¹⁴. Como se muestra en el gráfico 7, la mayor parte del empleo a tiempo parcial del mundo lo realizan mujeres. En 100 países que abarcan el 87 por ciento del empleo mundial, más de un tercio de las mujeres empleadas (34,2 por ciento) trabajan a tiempo parcial durante menos de 35 horas por semana, proporción que se sitúa en un 23,4 por ciento en el caso de los hombres. Globalmente, la brecha entre el empleo femenino y masculino a tiempo parcial es de 10,8 puntos porcentuales. Estas diferencias de género son más flagrantes en Europa Septentrional, Meridional y Occidental (29,4 puntos porcentuales con respecto al empleo total) y en Asia Central y Occidental, Asia Meridional y América Latina y el Caribe (al menos 20 puntos porcentuales en estas tres regiones). En el otro extremo, las diferencias son menores en Asia Oriental y Europa Oriental (menos de 10 puntos porcentuales).

Gráfico 7

Personas que trabajan menos de 35 horas por semana, por situación en el empleo y brecha de género, en 100 países (último año sobre el que se dispone de datos)



Nota: Estimaciones mundiales sobre 100 países que representan más del 87 por ciento del empleo total (África Septentrional: 62,2 por ciento; África Subsahariana: 71,0 por ciento; América Latina y el Caribe: 95,2 por ciento; América del Norte: 100 por ciento; Asia Oriental: 96,7 por ciento; Asia Sudoriental y el Pacífico: 67,0 por ciento; Asia Meridional: 95,3 por ciento; Europa Septentrional, Meridional y Occidental: 99,5 por ciento; Europa Oriental: 81,9 por ciento; Asia Central y Occidental: 44,8 por ciento). Los Estados árabes no figuran en el gráfico, ya que su representación es inferior al 25 por ciento. Se han considerado los últimos años sobre los que se dispone de datos (2010 y años posteriores para más del 80 por ciento de los países). Las regiones se clasifican en función de la mayor desigualdad de género en el empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de encuestas nacionales de hogares.

13. Con arreglo a la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada en la Decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en 2013, la expresión de «trabajo en la ocupación» hace referencia al «trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios». Engloba, pues, a los pasantes, aprendices y personas en formación que trabajan a cambio de una remuneración en efectivo o en especie, a las personas que trabajan a cambio de una remuneración o beneficios a través de programas de promoción del empleo, a las personas que trabajan para producir bienes destinados principalmente a la venta o el trueque (aun cuando parte de la producción se destine al consumo del hogar o la familia), a los trabajadores estacionales durante la temporada inactiva y también a las personas que trabajan a cambio de remuneración o beneficios pagaderos al hogar o la familia. Cabe observar, sin embargo, que esta definición no incluye a las personas que se dedican a la agricultura, la pesca, la caza o a actividades de recolección de recursos que se destinan principalmente al consumo propio, aunque a veces vendan o intercambien parte de los excedentes (para más detalles, véase OIT, 2013b).

14. Cálculos de la OIT basados en datos de 121 países que representan el 92 por ciento del empleo total.

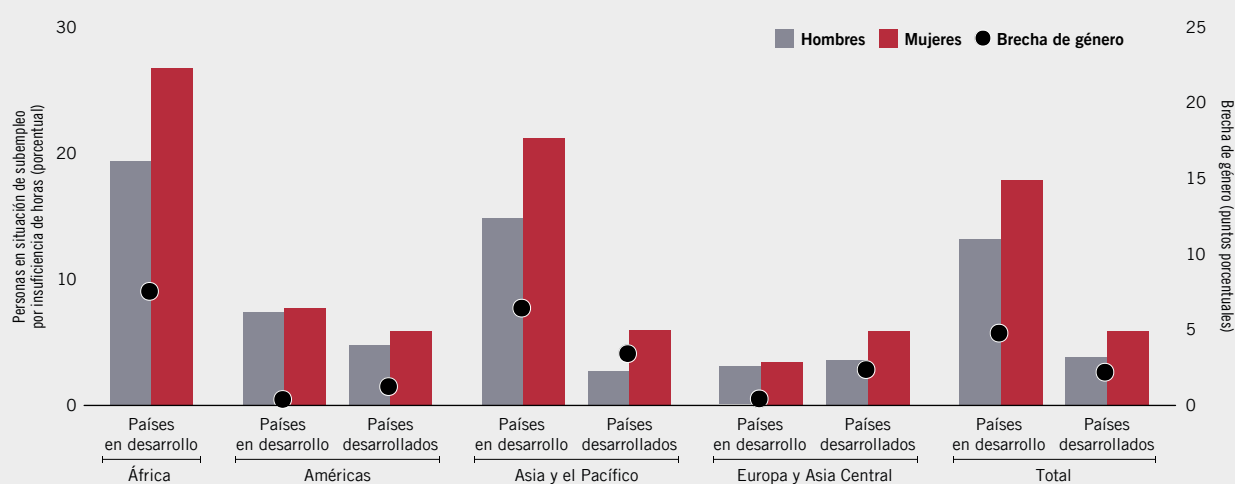
En todas las regiones, trabajar menos de 35 horas semanales y brechas de género en el empleo a tiempo parcial se dan más en los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares no remunerados que en los asalariados. En el mundo, la proporción de trabajadores por cuenta propia que trabajan menos de 35 horas a la semana supera en 25,2 puntos porcentuales la proporción de trabajadores asalariados o a sueldo (no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres)¹⁵.

B. Más mujeres que hombres en situación de subempleo

Además de ser más proclives que los hombres a aceptar empleos a tiempo parcial, las mujeres tienen también más probabilidades de trabajar menos horas de las deseadas. La noción estadística de «subempleo por insuficiencia de horas» se refiere a las personas que están dispuestas y disponibles para trabajar horas adicionales y cuyas horas de trabajo están por debajo de un nivel determinado (que se define con arreglo a las circunstancias nacionales) relativo al tiempo de trabajo (OIT, 2013b y 2015c).

En los países desarrollados y, aún más, en los países en desarrollo, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse en una situación de subempleo que los hombres (véase el gráfico 8) y, de hecho, la proporción de mujeres subempleadas supera a la de los hombres. En los países en desarrollo de África y Asia, el subempleo es alto tanto para mujeres como para hombres, y las diferencias entre los sexos son las más marcadas (7,5 y 6,4 puntos porcentuales de diferencia en África y Asia, respectivamente). En algunas economías en desarrollo, el subempleo femenino por insuficiencia de horas puede elevarse al 40 o el 50 por ciento del empleo total. Este fenómeno afecta al 52,4 por ciento de los trabajadores en Madagascar, a entre el 35 y el 40 por ciento en Bangladesh, Etiopía e Indonesia, y a más del 25 por ciento en El Salvador, Nicaragua y Paraguay. En cambio, en los Países Bajos, donde una proporción elevada de los trabajadores asalariados –sobre todo, las mujeres– trabajan a tiempo parcial, solo el 2,7 por ciento de las mujeres y el 1,4 por ciento de los hombres mayores de 15 años están subempleados.

Gráfico 8 Porcentaje de subempleo por insuficiencia de horas del total de empleo, en 87 países (último año sobre el que se dispone de datos)



Nota: Estimaciones regionales basadas en 87 países que representan el 40 por ciento del empleo total (el 92 por ciento son países desarrollados y menos del 30 por ciento, países en desarrollo). No se dispone de datos sobre China e India, por lo que la elevada tasa de subempleo por insuficiencia de horas de Asia y el Pacífico no es representativa de la región en su conjunto. Los datos corresponden al último año sobre el que se dispone de información (para el 90 por ciento de los países los datos son de 2012 a 2014), y están ponderados con respecto al empleo total. La tasa de subempleo por insuficiencia de horas representa el número de personas que se encuentran en esta situación expresado como porcentaje del total de personas de 15 años o más que tienen empleo. Las agrupaciones de países siguen la clasificación en función de los ingresos establecida por el Banco Mundial.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de ILOSTAT.

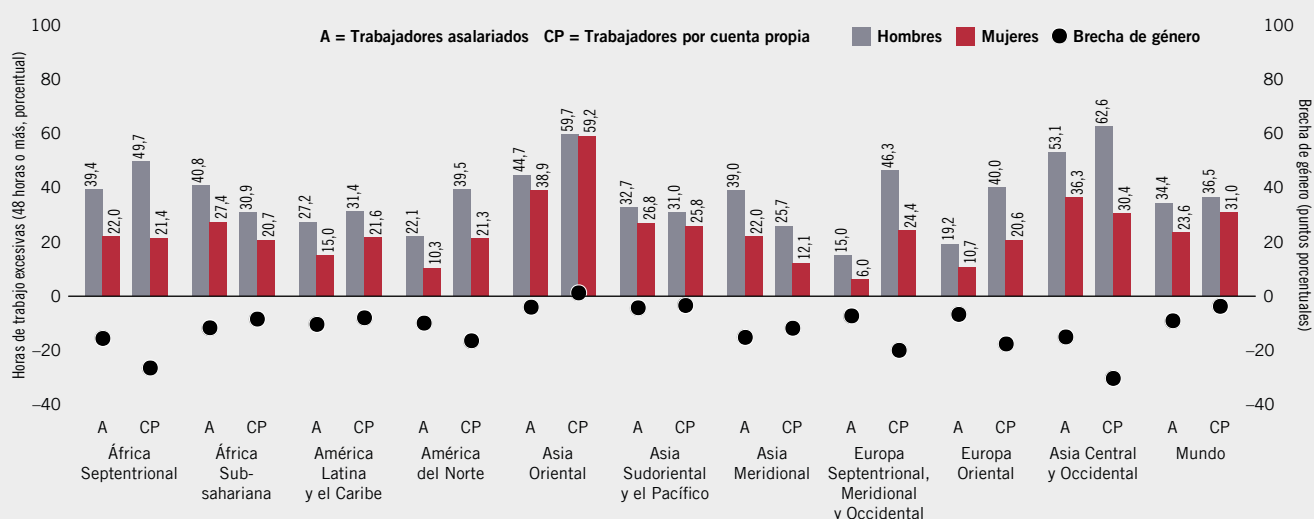
15. Cálculos de la OIT basados en datos de encuestas de hogares realizadas en 100 países (misma fuente del gráfico 7).

C. Menos mujeres trabajan demasiadas horas

El exceso de horas de trabajo puede, por un lado, exponer a los trabajadores a posibles riesgos para la seguridad y la salud, y, por otro, puede llevar aparejada una remuneración más elevada y mejores perspectivas laborales (Lee y otros, 2007). En 100 países analizados, más de un tercio de los hombres y más de una cuarta parte de las mujeres que tienen empleo trabajan más de 48 horas semanales. En Asia –sobre todo, en Asia Oriental, Occidental y Central–, lo hacen cerca de la mitad de las mujeres y los hombres empleados. Al revisar las cifras mundiales (véase el gráfico 9), se pueden extraer dos conclusiones principales. La primera: los hombres tienden a trabajar más horas que las mujeres, ya sea como trabajadores asalariados (10,8 puntos porcentuales de diferencia) o como autónomos (más de 5,5 puntos porcentuales de diferencia). La segunda conclusión: los trabajadores autónomos trabajan proporcionalmente más horas; pero también son los que menos horas trabajan. Es decir, muchos trabajadores autónomos trabajan más de 48 horas o menos de 35 horas semanales. Ello indica que el tiempo de trabajo suele estar más polarizado entre los autónomos que entre los trabajadores asalariados, cuyas horas de trabajo suelen concordar con las que indican las legislaciones nacionales.

Gráfico 9

Horas de trabajo excesivas: trabajadores asalariados y trabajadores autónomos que trabajan más de 48 horas semanales y brecha de género, en 100 países (último año sobre el que se dispone de datos)



Nota: Estimaciones mundiales sobre 100 países que representan más del 87 por ciento del empleo total (África Septentrional: 62,2 por ciento; África Subsahariana: 71,0 por ciento; América Latina y el Caribe: 95,2 por ciento; América del Norte: 100 por ciento; Asia Oriental: 96,7 por ciento; Asia Sudoriental y el Pacífico: 67,0 por ciento; Asia Meridional: 95,3 por ciento; Europa Septentrional, Meridional y Occidental: 99,5 por ciento; Europa Oriental: 81,9 por ciento; Asia Central y Occidental: 44,8 por ciento). Los Estados árabes no figuran en el gráfico, ya que su representación es inferior al 25 por ciento. Se han considerado los últimos años sobre los que se dispone de datos (2010 y años posteriores para más del 80 por ciento de los países). El concepto de horas de trabajo excesivas se define como aquellas que superan 48 horas de trabajo semanales, sobre la base de las horas habituales de trabajo en todos los empleos.

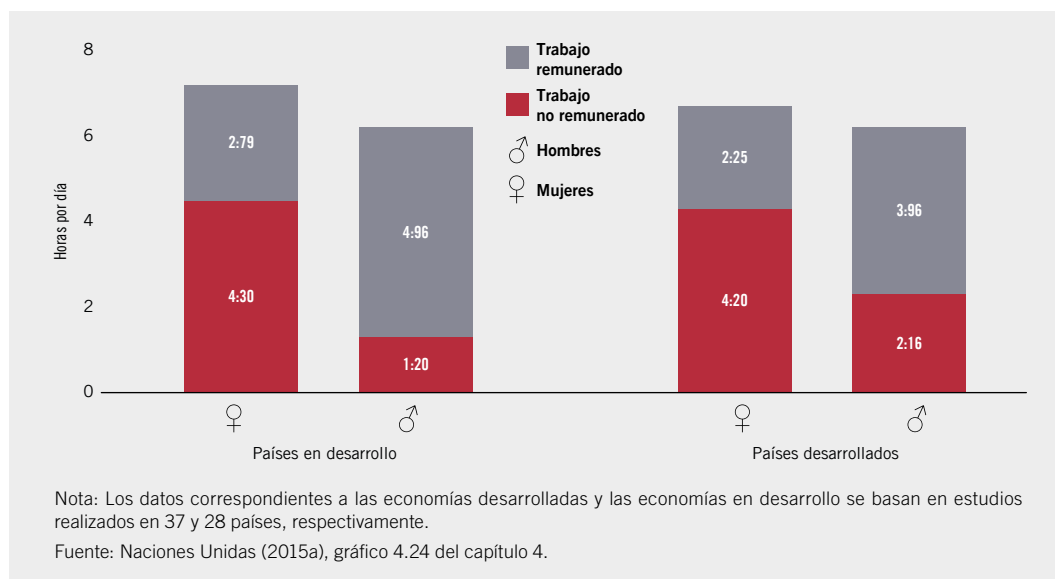
Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de encuestas nacionales de hogares.

D. Jornadas de trabajo más largas para las mujeres al incluir el trabajo no remunerado

De acuerdo con la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo adoptada en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013b), el trabajo no remunerado, incluidas las labores de cuidado no remuneradas, está contenido en la definición de «trabajo de producción para el autoconsumo», por lo que se considera una forma de trabajo. El trabajo no remunerado es, de hecho, aquel que produce bienes y servicios para el autoconsumo o uso final propio: la recolección de leña y de combustible, la búsqueda de agua, la cocina, la limpieza y el cuidado de niños, ancianos y otras personas a cargo. En todo el mundo, las mujeres asumen la gran mayoría del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Por ello, al considerar todas las actividades, remuneradas o no remuneradas, las jornadas de trabajo de las mujeres resultan más largas que las de los hombres (véase el gráfico 10). Concretamente, en las economías desarrolladas las mujeres dedican un promedio de 6 horas y 45 minutos diarios a actividades remuneradas y no remuneradas, en comparación con las 6 horas y 12 minutos que dedican los hombres.

Gráfico 10

Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado (personas empleadas, desempleadas o inactivas) por sexo, en 65 economías en desarrollo y economías desarrolladas (último año sobre el que se dispone de datos)



En las economías en desarrollo, el tiempo total dedicado por día al trabajo remunerado y al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado se sitúa en 7 horas y 9 minutos en las mujeres, y en 6 horas y 16 minutos los hombres (Naciones Unidas, 2015a). La diferencia se explica, sobre todo, por el hecho de que tanto en las economías desarrolladas como en desarrollo las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado; concretamente, en promedio, las mujeres dedican por lo menos 2,5 veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (obsérvense las partes color rojo oscuro del gráfico 10). En los países desarrollados, las mujeres destinan una media diaria de 4 horas y 20 minutos al trabajo de cuidado no remunerado, y los hombres, 2 horas y 16 minutos. En los países en desarrollo, las mujeres le dedican 4 horas y 30 minutos diarios a esta actividad, frente a 1 hora y 20 minutos de los hombres. Estas diferencias de género se deben, por un lado, a la falta de servicios e infraestructuras que permitan reducir las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, y por otro, a las normas sociales y de género, según las cuales se considera a las mujeres las principales proveedoras de atención primaria. En particular, en los países de ingresos más bajos, la falta de acceso a la red de abastecimiento de agua, el saneamiento, la electricidad, las carreteras, los transportes seguros, los servicios de salud y otros servicios de asistencia social es clave para explicar la cantidad de tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado (ADB, 2015b).

Al enfocarse en la situación de las mujeres empleadas (tanto por cuenta propia como asalariadas o a sueldo), se concluye que su jornada de trabajo media es incluso más larga. En los países desarrollados, las mujeres empleadas trabajan 8 horas y 9 minutos, en comparación con las 7 horas y 36 minutos de trabajo de los hombres, y en las economías en desarrollo, ellas le dedican 9 horas y 20 minutos por día al trabajo remunerado y no remunerado, y los hombres, 8 horas y 7 minutos (véase el gráfico 11, Naciones Unidas, 2015a). Esta misma situación se refleja en estudios de la OIT que muestran que una gran proporción de los trabajadores asalariados dedican un exceso de horas al trabajo remunerado (definido como más de 48 horas por semana), situación también bastante frecuente en los trabajadores autónomos (OIT, 2015c), como se mencionó anteriormente.

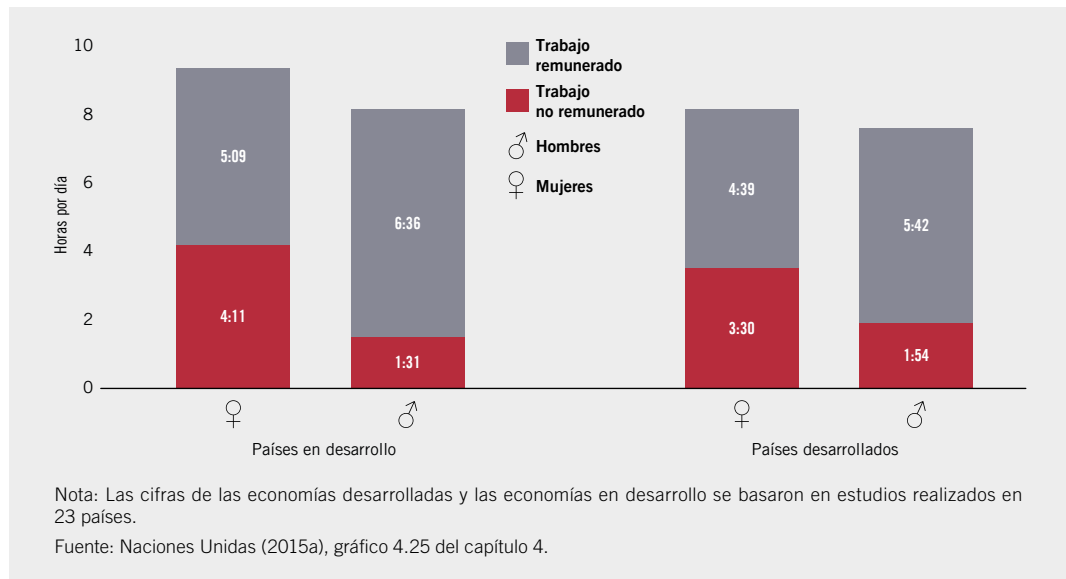
Con el paso de los años, las diferencias entre el tiempo que hombres y mujeres dedican al trabajo no remunerado se han ido reduciendo (Naciones Unidas, 2015a), como demuestran las series cronológicas de datos de mujeres y hombres con empleo de 23 países y territorios (véase el gráfico 12)¹⁶. Ello obedece principalmente a la reducción del tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico, y no a una disminución significativa del tiempo que pasan cuidando a sus hijos (Naciones Unidas, 2015a)¹⁷. El hecho

16. Los cálculos se basan en cifras de varios países (Austria, Belarús, Bulgaria, Canadá, Costa Rica, Dinamarca, España, Estados Unidos, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia (incluida la Reunión), Hungría, Italia, Japón, Kirguistán, Noruega, Países Bajos, Rumania, Sudáfrica, Suecia y Suiza) en los primeros y últimos años sobre los que se dispone de datos. Se basa en las series de datos compilados por las Naciones Unidas (2015a) a partir de trabajos de Eurostat (2011), la OCDE (2014a), la CEPE (2014) y la CEPAL (2014).

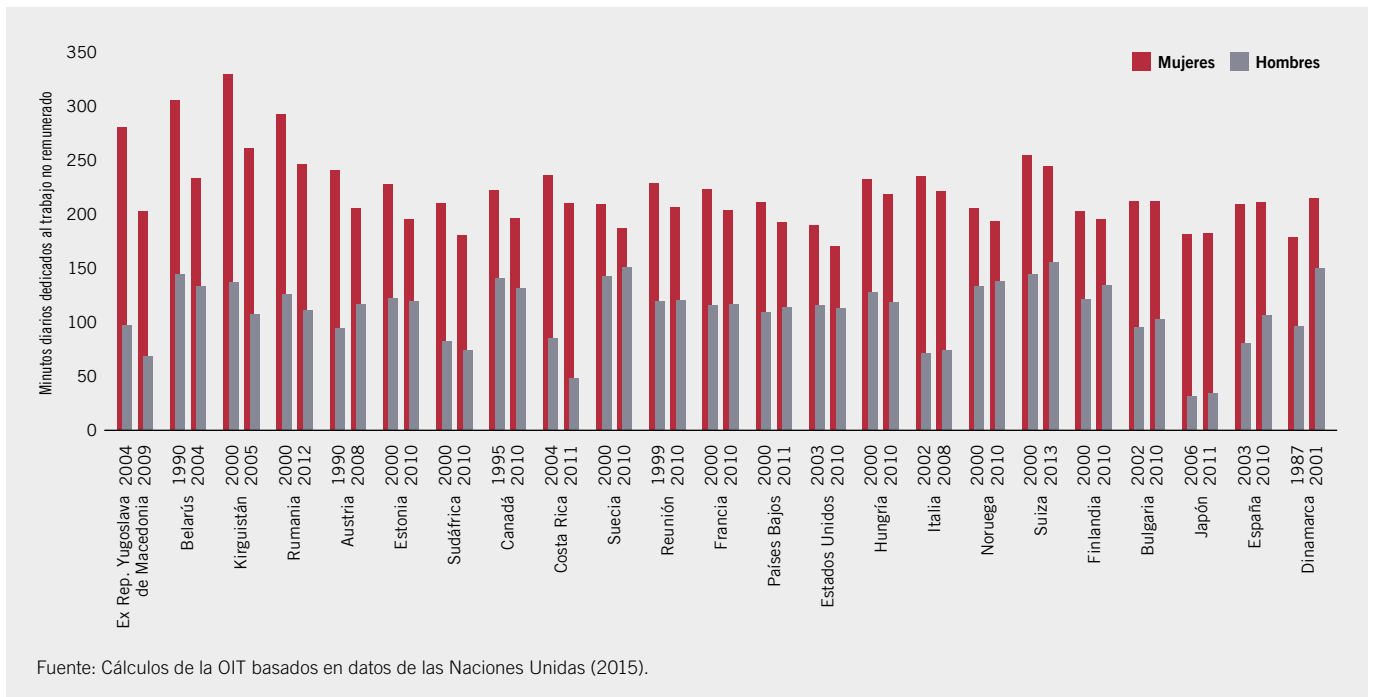
17. Un estudio de 2004 mostró que en 16 países en el período 1971-1998 el tiempo que los padres dedicaron al cuidado de sus hijos había ido aumentando con los años, si bien se debió en buena parte al mayor tiempo dedicado por los padres a realizar actividades interactivas, como jugar con sus hijos, en vez de limitarse simplemente a su cuidado (Gauthier y otros, 2004).

Gráfico 11

Tiempo que las personas empleadas dedican al trabajo remunerado y no remunerado, por sexo, en 46 economías en desarrollo y desarrolladas (último año sobre el que se dispone de datos)

**Gráfico 12**

Tiempo diario dedicado por las personas empleadas al trabajo no remunerado, por sexo, en 23 países y territorios (primer y último año sobre los que se dispone de datos)



de dedicar menos tiempo al trabajo no remunerado podría atribuirse a diversos factores: la mayor tasa de actividad femenina, el menor tamaño de las familias, la creciente capacidad económica de las mujeres para externalizar el trabajo doméstico y la utilización de infraestructuras y tecnologías que permiten, por ejemplo, obtener agua o realizar tareas domésticas con mayor rapidez. Este fenómeno se debe también, en menor medida, al aumento del tiempo que los hombres dedican al cuidado de sus hijos (Naciones Unidas, 2015a).

Más concretamente, en 19 países las mujeres están dedicando menos tiempo al trabajo no remunerado. Por ejemplo, en Belarús, ex República Yugoslava de Macedonia, Kirguistán y Rumania las mujeres dedican ahora 40 minutos diarios menos. Asimismo, en 12 países medidos en períodos de entre 5 y 12 años se observa un aumento del tiempo que las mujeres dedican al trabajo remunerado. Lo mismo ocurre en Sudáfrica, donde el trabajo remunerado de las mujeres ha aumentado una media de casi 2 horas (110 minutos diarios).

La disparidad de género en la cantidad diaria de horas dedicadas al trabajo total es ahora menor. En la mayoría de los países, ello obedece a la fuerte disminución del tiempo que las mujeres destinan a realizar tareas no remuneradas, lo cual compensa con creces el aumento del tiempo dedicado al trabajo remunerado. Por ejemplo, en los Estados Unidos las mujeres pasan 19 minutos menos por día realizando trabajo no remunerado, pero trabajan de forma remunerada nueve minutos diarios más que antes. Mientras tanto, en 13 países ha aumentado la participación masculina en las tareas no remuneradas, y en otros seis países los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado. Esto significa que en algunos países la jornada laboral de los hombres se ha alargado gradualmente.

VI. Sectores de empleo y segregación ocupacional

A. Más mujeres trabajan en el sector de los servicios

En general, en los últimos veinte años el empleo se ha desplazado primero de la agricultura a la industria y después a los servicios, o directamente de la agricultura a los servicios (OIT, 2014b). En el mundo, el sector de los servicios ha desbancado al agrícola en cantidad de mujeres y de hombres empleados. Concretamente, en 2015 cerca de la mitad de la población activa del planeta trabajaba en el sector de los servicios (50,1 por ciento). Apenas la mitad de los hombres (42,6 por ciento) y más de la mitad de las mujeres del mundo trabajan en este sector. De hecho, desde 1995, el porcentaje de mujeres en el sector de los servicios ha pasado del 41,1 por ciento al 61,5 por ciento (véase el gráfico 13, panel A).

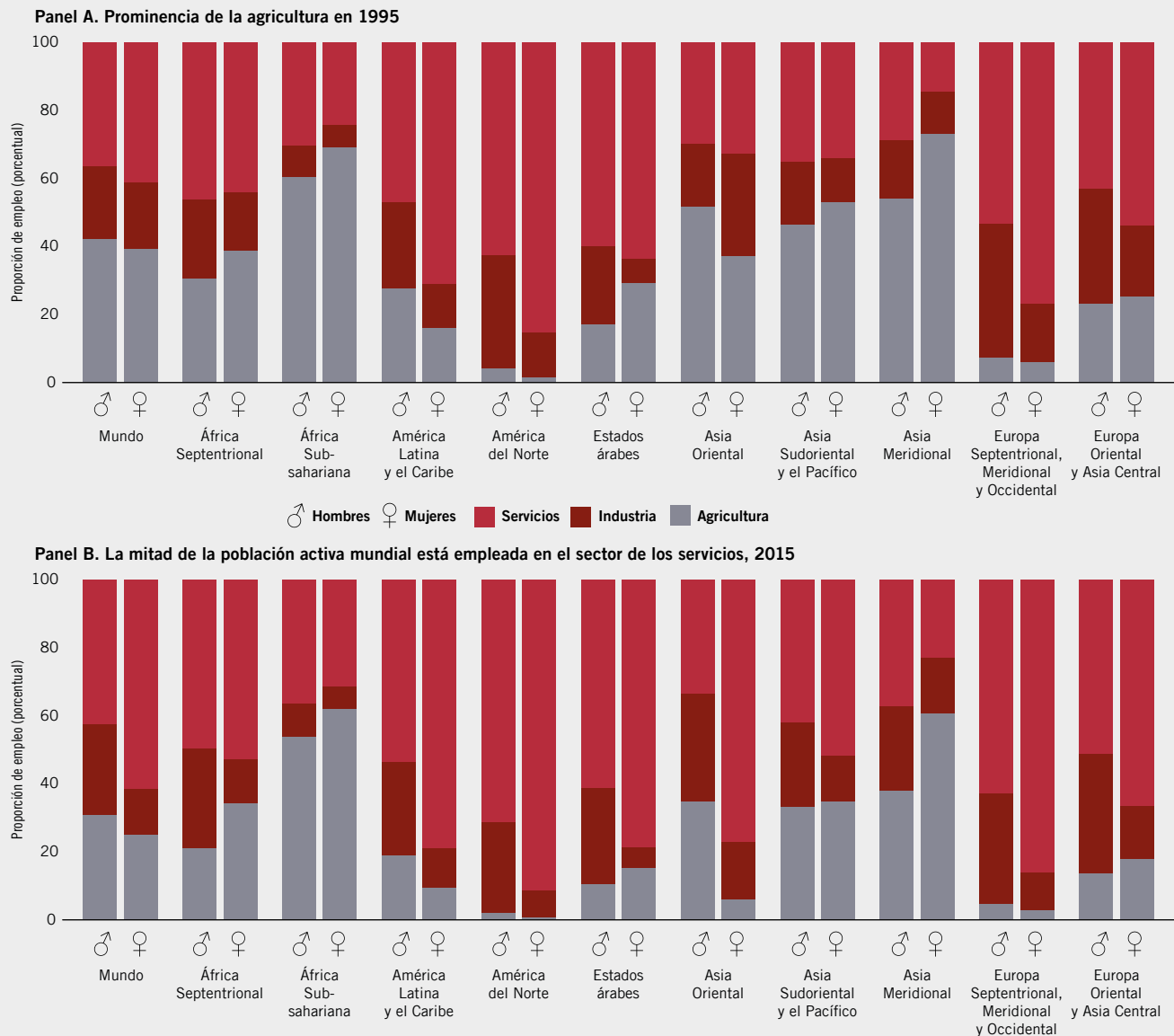
El mayor incremento se ha producido en Asia Oriental: en los últimos veinte años la proporción se ha elevado del 32,7 al 77,0 por ciento (véase el gráfico 13, panel B). En América del Norte y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, una inmensa mayoría de las mujeres trabajan en el sector de los servicios (el 91,4 y el 86,2 por ciento, respectivamente), al igual que en América Latina y el Caribe, donde la presencia femenina en el sector es fuertemente dominante (25,3 puntos porcentuales de diferencia con respecto a la participación masculina). En esta última región se debe en parte a la importancia del trabajo doméstico como fuente de empleo: más de 18 millones de mujeres (el 26,6 por ciento de todas las trabajadoras a sueldo) se dedican al trabajo doméstico (OIT, 2013a).

B. El sector agrícola es la fuente más importante de empleo para las mujeres de los países de bajos ingresos y de ingresos medios-bajos

En el mundo, en 2015 una cuarta parte de las mujeres activas se dedicaba a la agricultura (véase el gráfico 13). Aunque la presencia de las mujeres en el sector agrícola ha decaído en los últimos veinte años, sigue siendo la principal fuente de empleo para las mujeres de los países de bajos ingresos y de ingresos medios-bajos. Es el caso en Asia Meridional y en África Subsahariana, donde más del 60 por ciento de las mujeres que trabajan se siguen dedicando a la agricultura. En muchas economías en desarrollo las mujeres se concentran en actividades agrícolas que exigen mucho tiempo y una gran cantidad de mano de obra, y están mal remuneradas (FAO, 2015, y Banco Mundial, 2014). En el otro extremo, la disminución ha sido mucho más pronunciada en los países de ingresos medios-altos (9,5 por ciento) y altos (2,6 por ciento).

Con el crecimiento económico, el empleo tiende a dirigirse primero de la agricultura a la industria y, a continuación, al sector de los servicios, o directamente del sector agrícola al de los servicios (OIT 2010a y 2014b). Desde 1995 la proporción de mujeres en la agricultura ha descendido en 14,5 puntos porcentuales y la de los hombres, en 11,5 puntos porcentuales. Por región, la disminución de la participación de las mujeres en el sector agrícola es más notable en Asia Oriental (31,1 puntos porcentuales).

La mayoría de las mujeres han pasado de la agricultura al sector de los servicios, y los hombres trabajan tanto en el sector de los servicios como en la industria. En los últimos veinte años, la presencia de hombres en la industria ha aumentado en 5,3 puntos porcentuales, y la de las mujeres ha disminuido en 5,6 puntos porcentuales desde 1995.

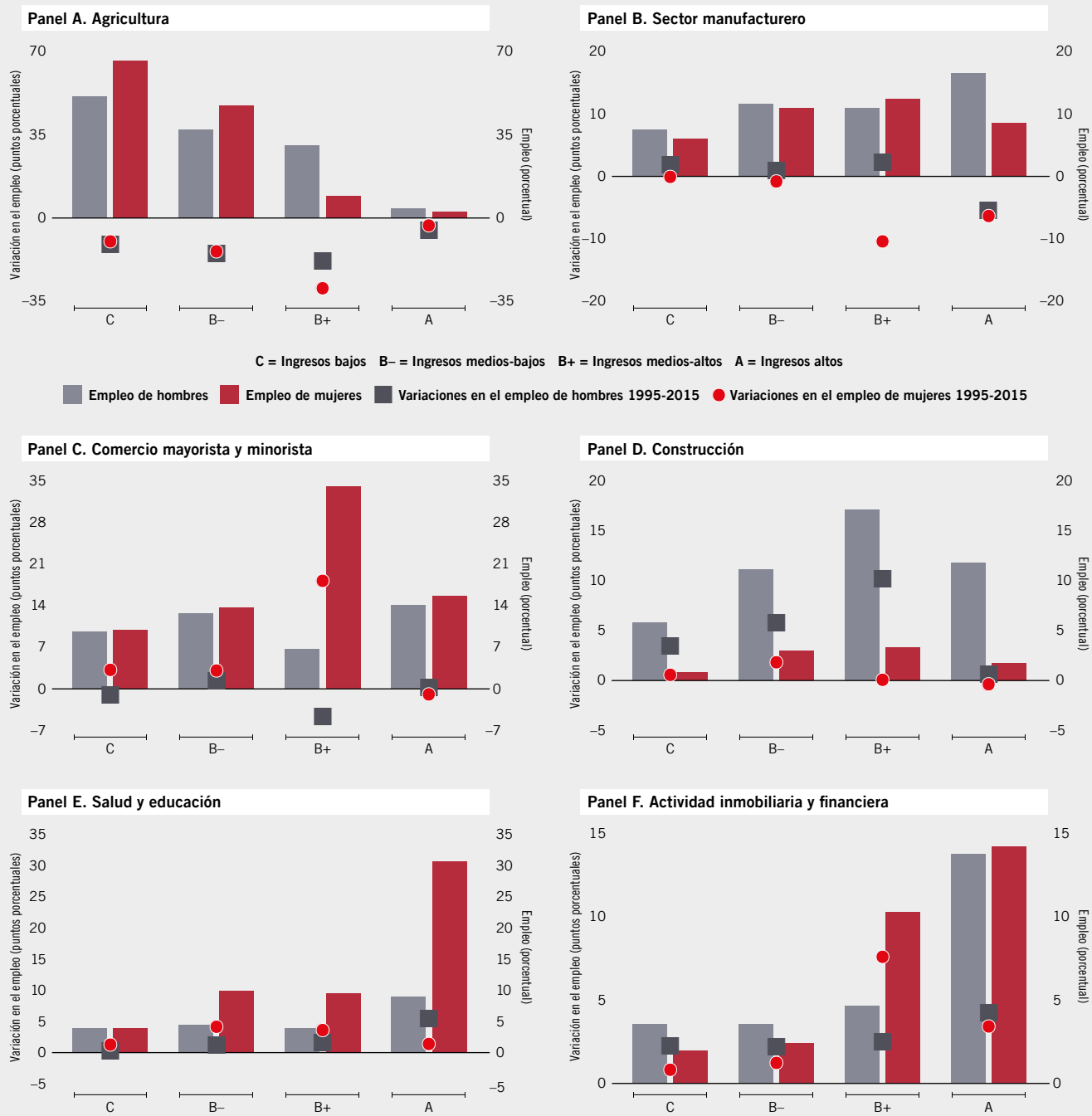


Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, julio de 2015.

C. En los países de ingresos altos las mujeres se concentran en los sectores de la salud, la educación y el comercio mayorista y minorista

En el gráfico 14 se desglosa detalladamente el empleo por sexo y por sector. En las dos últimas décadas, las mujeres han dejado la agricultura y, en menor medida, el sector manufacturero, para trabajar en el comercio mayorista y minorista, la salud y la educación. En cambio, la disminución de la participación masculina en la agricultura la ha absorbido principalmente el sector de la construcción y, en los países de bajos ingresos y de ingresos medios-bajos, también el sector manufacturero.

La concentración de las mujeres en el sector manufacturero ha disminuido significativamente desde 1995. Generalmente, se ubicaban en trabajos que requieren mayor mano de obra como la industria textil y del vestido. Con los cambios tecnológicos de las dos últimas décadas, en particular en Asia Oriental, se ha «desfeminizado» el sector manufacturero, desplazando la producción de actividades que requieren un alto coeficiente de mano de obra hacia aquellas que precisan un alto coeficiente de capital (Kucera y Tejani, 2014, y Caraway, 2007).



Nota: Las barras representan el porcentaje de hombres y de mujeres empleados en cada sector. Los puntos representan los cambios que se han producido en el empleo en cada sector entre 1995 y 2015, tanto para los hombres como para las mujeres. Las agrupaciones de países siguen la clasificación en función de los ingresos establecida por el Banco Mundial.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, julio de 2015.

En los países de ingresos medios-altos, la mayoría de las mujeres están empleadas en el sector del comercio mayorista y minorista (33,9 por ciento) y en el sector manufacturero, el cual, pese al creciente proceso de «desfeminización», absorbe todavía el 12,4 por ciento de las mujeres empleadas.

En los países de ingresos altos, de entre las mujeres empleadas, un tercio trabaja en los sectores de la salud y la educación. En cambio, los hombres no se concentran en un sector específico; si bien en la construcción predominan claramente los hombres y este sector representa el 11,8 por ciento del empleo para los hombres, se observa una distribución bastante equitativa entre varios sectores (construcción, manufactura, comercio mayorista y minorista, y transporte).

En términos generales, hay una alta concentración de mujeres en empleos con una elevada incidencia del trabajo a tiempo parcial y con salarios relativamente bajos, especialmente en sectores como las ventas, la limpieza y los servicios de restauración (Grimshaw y Rubery, 1997). Además, la sobrerrepresentación de las mujeres en las áreas de la salud, la educación y el trabajo social puede atribuirse a percepciones sociales que infravaloran las competencias laborales necesarias para realizar este tipo de trabajos. Por ejemplo, la educación –y, en particular, la enseñanza de los niños más pequeños– se considera una prologación del papel maternal tradicional de la mujer (Shaeffer, 2015, y Drudy, 2008).

Se considera que es mayor la concentración de mujeres en un sector u ocupación cuando el porcentaje de mujeres en ese sector u ocupación con respecto al empleo de mujeres total es mayor que el porcentaje de participación de hombres en ese sector u ocupación con respecto al empleo de hombres total.

D. Las mujeres han ido perdiendo terreno con las últimas tendencias laborales

Se considera mayor la concentración de mujeres en un sector u ocupación si el porcentaje de empleo en ese sector u ocupación con respecto al empleo total de mujeres es mayor que el porcentaje de hombres en ese sector u ocupación con respecto a las cifras totales de empleo de hombres. Cuando existen diferencias marcadas entre los porcentajes se puede deducir que hay una alta sobrerrepresentación de hombres o mujeres en un sector u ocupación (OIT, 2012a)¹⁸. En un análisis de 142 países sobre los que se dispone de datos descriptivos por ocupación¹⁹ se observa que las mujeres tienden a estar altamente sobrerrepresentadas en las ocupaciones peor remuneradas. En el mundo –especialmente, en los países desarrollados–, las mujeres prevalecen en ocupaciones administrativas, de los servicios y el comercio, por encima incluso de los hombres, así como en trabajos no cualificados. En ambos casos suelen ser empleos a tiempo parcial y mal remunerados. En contraste, en los países desarrollados, la presencia de mujeres es ligeramente superior en grupos ocupacionales mejor remunerados, es decir, en directores, profesionales y técnicos (véase el gráfico 15)²⁰.

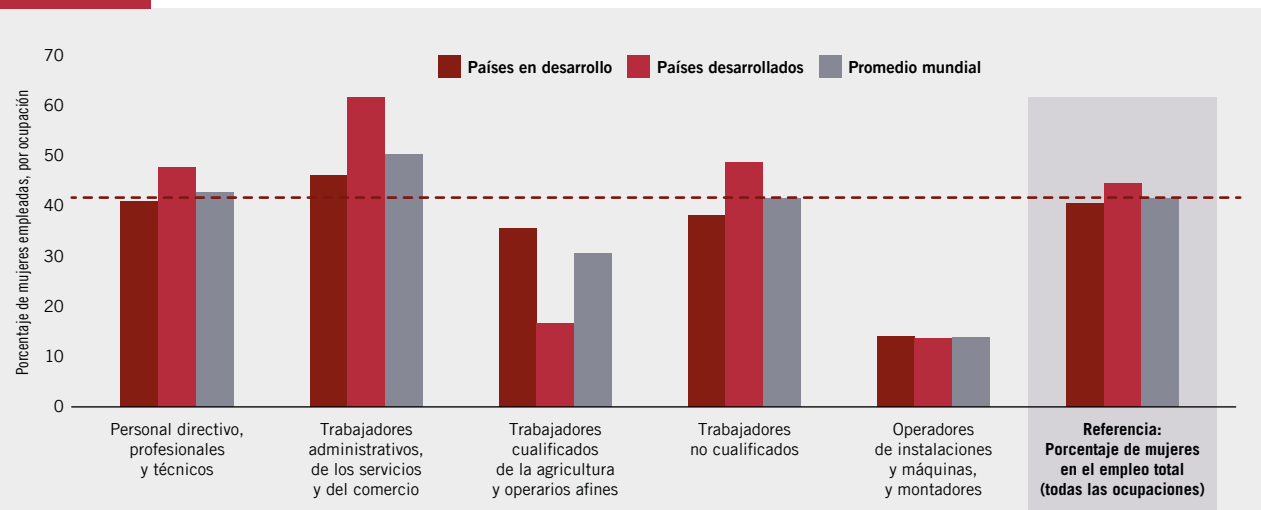
La segregación ocupacional ha aumentado aún más en las dos últimas décadas debido a los avances tecnológicos que requieren competencias específicas, sobre todo, en los países desarrollados y emergentes. Entre 1995 y 2015 el empleo aumentó más rápido en las economías emergentes; concretamente, en estos países los niveles de empleo se duplicaron tanto para hombres como para mujeres (382 millones y 191 millones, respectivamente), independientemente del nivel de competencias requerido (véase el gráfico 16, panel A), como se planteó anteriormente en el examen de la brecha de género en el empleo. En general, las cualificaciones medias dominan el cambio en el empleo, tanto en los países en desarrollo (el 68,4 y el 77,9 por ciento del cambio en los niveles de empleo para los hombres y las mujeres, respectivamente) como en las economías emergentes (53,2 y 46,4 por ciento, respectivamente; véase el gráfico 16, panel B). En cambio, las ocupaciones altamente cualificadas dominan el cambio en las economías desarrolladas (el 65,4 por ciento para las mujeres y hasta el 76,6 por ciento para los hombres). Cabe decir que estas últimas ocupaciones aumentaron más para las mujeres que para los hombres en las economías emergentes, único grupo de países en el que existe una desigualdad de género a favor de las mujeres en el empleo altamente cualificado. En cuanto a las ocupaciones poco cualificadas, su expansión se ha producido con más o con la misma rapidez para los hombres que para las mujeres en las tres regiones.

18. En el presente informe se compara la diferencia –también denominada diferencial– entre la proporción de empleo de mujeres y de hombres en un sector determinado como porcentaje del empleo de mujeres y de hombres total. Al comparar los porcentajes de empleo de hombres o de mujeres con el empleo total, se obtienen indicios sobre el sector u ocupación con más probabilidad de ocupar mujeres u hombres. Por ejemplo, que la proporción de mujeres que trabajan en el sector de la educación es del 20 por ciento con respecto al número total de mujeres empleadas significa que de un total de 100 mujeres empleadas, 20 trabajan en el sector educativo, y que la proporción de hombres es solo del 10 por ciento quiere decir que de cada 100 hombres empleados, 10 trabajan en dicho sector. Por consiguiente, el diferencial de 10 puntos porcentuales significa que, de haber 100 mujeres y 100 hombres empleados, el número de mujeres que trabajan en el sector de la educación superará en 10 al de los hombres. De esta forma, los cálculos dan cuenta de las diferencias entre las proporciones de mujeres y de hombres en la tasa de ocupación, sobre todo, en las regiones con grandes brechas de género. Este informe adopta la misma metodología que el anterior informe *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres 2012* (OIT, 2012a).

19. Se ha tomado el último año sobre el que se dispone de datos (2010-2014 para la mayoría de los países; años anteriores en los demás casos) de 142 países. Esta estimación global de la participación de mujeres en el empleo total es meramente orientativa y puede diferir de la cifra calculada con respecto a un año determinado y a mayor cantidad de países. El objetivo principal es identificar las ocupaciones en las que las mujeres están sobrerrepresentadas o infrarrepresentadas en comparación con su participación en el empleo total en este subconjunto de países.

20. En el análisis mundial se utilizaron las categorías ocupacionales de la CIUO-08.

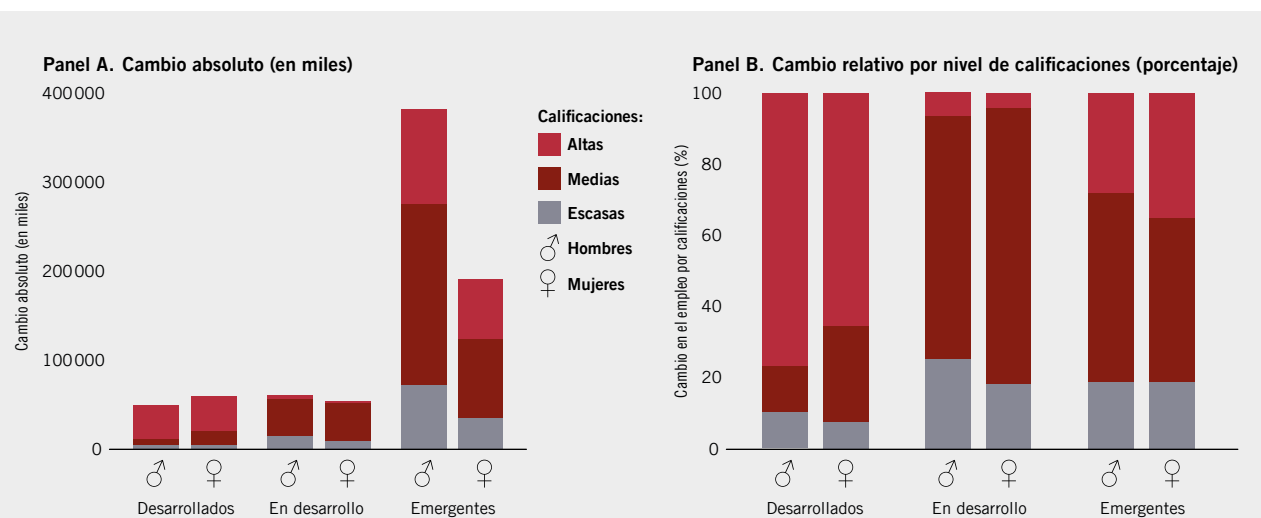
Gráfico 15 Segregación ocupacional en 142 países (último año sobre el que se dispone de datos)



Nota: Estimaciones mundiales de 142 países (81 países en desarrollo y 61 países desarrollados), que representan el 87 por ciento del empleo total. Se han considerado los últimos años sobre los que se dispone de datos. Más del 80 por ciento de los países cuentan con datos correspondientes a 2010 o años posteriores, y más del 60 por ciento disponen de datos relativos a 2013 o 2014. Ponderación con respecto al empleo total.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT.

Gráfico 16 Empleo por ocupaciones con diferentes cualificaciones, variación en el empleo en el período 1995-2015



Nota: Los paneles A y B describen las variaciones en el empleo entre 1995 y 2015 (variación absoluta en el empleo y relativa por nivel de cualificación) en los tres grandes grupos profesionales. Las ocupaciones se agrupan por nivel de cualificación, de conformidad con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE): las ocupaciones que requieren competencias básicas (CINE 0-1) se consideran poco cualificadas, y las que precisan competencias intermedias (CINE 2-4), medias y avanzadas (CINE 5-7) se consideran altamente cualificadas. Ello corresponde a la división de los principales grupos profesionales (niveles de la CIUO de una cifra) en tres grupos principales: i) las ocupaciones poco cualificadas se definen como «trabajos no cualificados» (CIUO-08); las ocupaciones que requieren competencias de nivel medio se definen como «empleados de oficina» (gran grupo 4, CIUO-88), «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados» (gran grupo 5, CIUO-88), «agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros» (gran grupo 6, CIUO-88), «oficiales operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios» (gran grupo 7, CIUO-88) y «operadores de instalaciones y máquinas, y montadores» (gran grupo 8, CIUO-88), y iii) las ocupaciones altamente cualificadas engloban a «miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas» (gran grupo 1, CIUO-88), «profesionales científicos e intelectuales» (gran grupo 2, CIUO-88) y «técnicos y profesionales de nivel medio» (gran grupo 3, CIUO-88).

Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

E. No hay ninguna disminución sustancial de la segregación ocupacional

Con el tiempo, en ciertas ocupaciones con mayoría de hombres, su participación es cada vez mayor y, paralelamente, en otras ocupaciones se ha intensificado la ya elevada concentración femenina. Así lo reflejan los datos sobre las tendencias de una muestra de 14 países con diferentes niveles de ingresos y situados en distintas regiones. En 13 de los 14 países, los hombres siguen estando sobrerrepresentados en la categoría de «miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas» (véase el gráfico 17, panel A), que engloba puestos de trabajo generalmente bien remunerados y de alto rango²¹. La nota positiva es que las brechas de género en esta ocupación se han reducido en diez países.

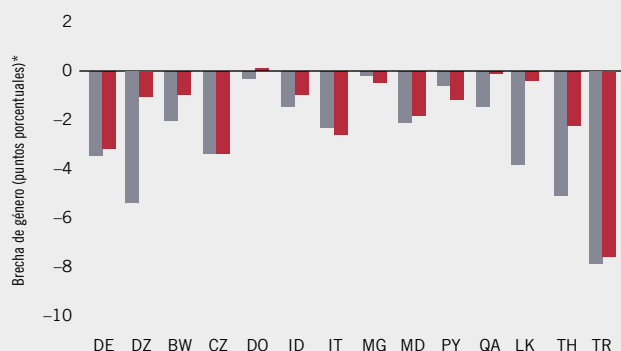
En la mayoría de los países, los hombres se han ido concentrando cada vez más en la categoría de «operadores de instalaciones y máquinas, y montadores» (véase el gráfico 17, panel B)²², y en cerca de la mitad de los países, los hombres están sobrerrepresentados en la categoría de «oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios». Mientras tanto, en la mayor parte de los países analizados, la segregación ocupacional apenas ha retrocedido durante el período objeto de estudio. Además, la brecha entre las mujeres y los hombres empleados en las categorías profesionales de «trabajadores administrativos, de los servicios y del comercio» y de «vendedores de comercios y mercados» se ha ampliado, pues más mujeres que hombres están accediendo a estos puestos de trabajo. Así, pues, en siete países, se observa una diferencia de más de 5 puntos porcentuales entre las mujeres y los hombres empleados en trabajos administrativos (véase el gráfico 17, paneles D, E y F). Además, en el tiempo, la brecha de género en el empleo como profesionales ha aumentado en diez de los 14 países analizados.

.....

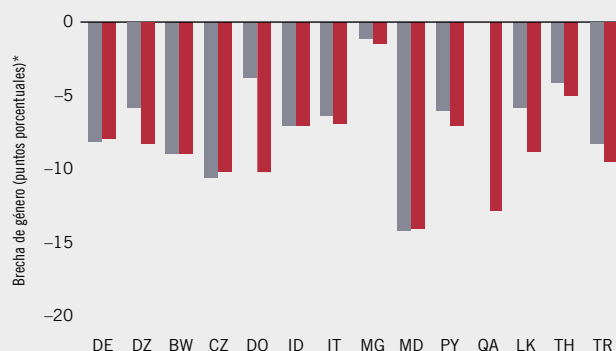
21. Como consecuencia de los cambios que se han producido entre la CIUO-88 y la CIUO-08, la categoría 1 correspondiente a «personal directivo de la administración pública y de empresas y miembros del poder ejecutivo de los cuerpos legislativos» de la CIUO-88 engloba ahora a los propietarios tanto de grandes como de pequeñas empresas. La subcategoría 88-1314 (gerentes de comercios mayoristas y minoristas) abarcaba a las personas que administraban las empresas en su propio nombre o en nombre de otro propietario con la asistencia de un solo administrador. En la CIUO-08, la subcategoría 88-1314 ha sido dividida en «gerentes de comercios al por mayor y al por menor» (08-1420), como parte de la categoría 1, y en almacenistas (08-5221), en la categoría 5. El principio es que las personas de la subcategoría de gerentes de comercios mayoristas y minoristas suelen estar empleadas en establecimientos pequeños carentes de jerarquía, si bien se incluye también a los gerentes de los grandes supermercados y departamentos comerciales. Los encargados de tiendas pequeñas para quienes la supervisión del personal no constituye un elemento significativo de sus tareas están clasificados como «almacenistas». Para más detalles, véase OIT (2013c).

22. No se ha dispuesto de información sobre Qatar sobre las mujeres que en 1997 trabajaban como operadoras de instalaciones y máquinas, y montadoras.

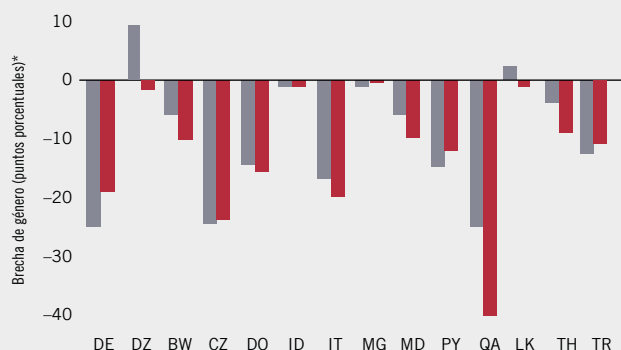
Panel A. Las mujeres están infrarrepresentadas en la categoría de «miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas»



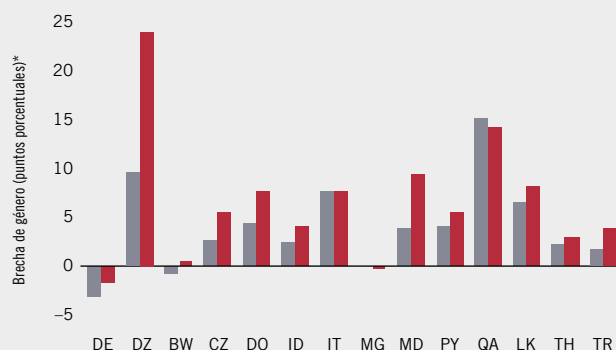
Panel B. Más hombres trabajan como operadores de instalaciones y máquinas, y ensambladores



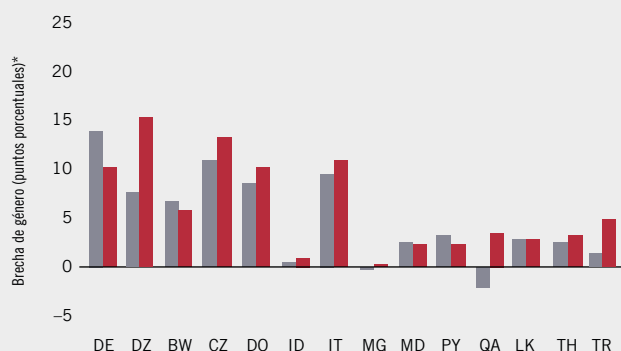
Panel C. La mayoría de los «oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios» son hombres



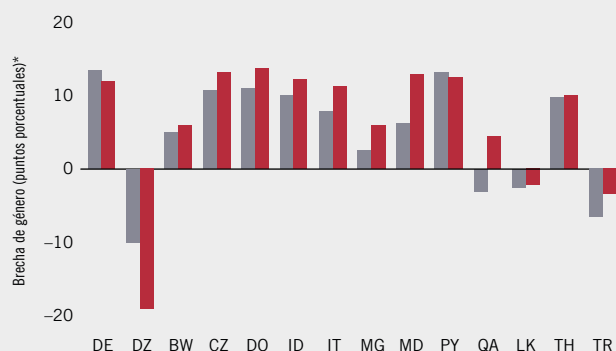
Panel D. Las mujeres constituyen una proporción significativa de los profesionales



Panel E. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los «empleados de oficina»



Panel F. Cada vez más mujeres trabajan en el sector de los servicios y en la venta en comercios y mercados



*Brecha de género en la participación promedio de los grupos ocupacionales de la CIUO-88 (puntos porcentuales)

■ Primer año sobre el que se dispone de datos

■ Último año sobre el que se dispone de datos

DE = Alemania – DZ = Argelia – BW = Botswana – CZ = República Checa – DO = República Dominicana
 ID = Indonesia – IT = Italia – MG = Madagascar – MD = República de Moldova – PY = Paraguay
 QA = Qatar – LK = Sri Lanka – TH = Tailandia – TR = Turquía

Nota: La brecha de género corresponde a la diferencia (mujeres-hombres) en el promedio de la participación en los grupos ocupacionales de la CIUO-88. Para calcular estos diferenciales por ocupación se utiliza el grupo X (CIUO-88): la proporción de mujeres empleadas en el grupo X con respecto al empleo total menos la proporción de hombres empleados en el grupo X con respecto al empleo total. Si el diferencial es positivo, significa que las mujeres tienden a concentrarse en la ocupación específica, y si es negativo, significa lo contrario. Se analizan los datos de los períodos más amplios por país teniendo en cuenta las agrupaciones de la CIUO-88: Alemania (1992-2011), Argelia (2001-2013), Botswana (1998-2010), la República Checa (1993-2011), la República Dominicana (1996-2013), Indonesia (2007-2013), Italia (1992-2011), Madagascar (2005-2012), la República de Moldova (1999-2012), el Paraguay (2007-2012), Qatar (1997-2013), Sri Lanka (2002-2012), Tailandia (2001-2011) y Turquía (2001-2010).

Fuente: Cálculos de la OIT sobre la base de OIT (2013d).

VII. Brecha salarial entre hombres y mujeres

A. La brecha salarial de género es considerable, pero hay indicios de reducción moderada

La brecha salarial por razón de género es todavía considerable, pero hay indicios de que se está reduciendo. Hay dos tipos de ingresos procedentes del empleo: los salarios o ganancias de los asalariados o los trabajadores a sueldo, y los ingresos procedentes del empleo por cuenta propia de los trabajadores autónomos. La falta de datos comparables impide llevar a cabo un análisis adecuado de las diferencias de ingresos de hombres y mujeres que trabajan por cuenta propia, a pesar de que la proporción de asalariados o trabajadores a sueldo con respecto al empleo total también varía considerablemente de un lugar a otro, con valores que se sitúan aproximadamente entre el 30 por ciento en África y el 90 por ciento en los países desarrollados (OIT, 2015d).

Aunque la brecha salarial de género entre los trabajadores asalariados puede ser importante, hay indicios de una reducción moderada a lo largo del tiempo (véase el gráfico 18). En el mundo, la brecha es del 23 por ciento, es decir, las mujeres ganan el 77 por ciento de lo que ganan los hombres (OIT, 2011a). Concretamente, en 37 países y territorios que cuentan con datos sobre dos períodos se observa en general una reducción de la brecha salarial de género: el promedio simple de la brecha en estos países ha pasado del 21,7 al 19,8 por ciento. La OIT ha indicado que si no se emprende ninguna acción específica, al ritmo actual, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres no se podrá alcanzar hasta 2086²³.

La magnitud de la brecha descrita en el gráfico 18 se puede atribuir en parte a las diferencias en las tendencias del empleo de mujeres y de hombres. Los datos se refieren a todos los trabajadores asalariados (a tiempo completo o a tiempo parcial). No obstante, algunos países solo proporcionan información sobre la brecha salarial por género que existe entre los trabajadores asalariados a tiempo completo. La comparación entre los sexos no es sencilla, ya que las mujeres tienden a pasar en promedio menos horas en el lugar de trabajo, debido a sus responsabilidades familiares en el hogar (véase el capítulo V). Esto se refleja en el gráfico 19, donde se presenta la brecha salarial entre las trabajadoras y los trabajadores asalariados en unos pocos países sobre los que se dispone de datos relativos a las diferencias salariales por mes, semana, año y hora. Dado que los datos que se presentan provienen de dos fuentes distintas (aunque se refieren al mismo año), no es posible comparar directamente las diferencias salariales. Ahora bien, estas diferencias indican *grosso modo* que el tamaño de las brechas en los salarios semanales, mensuales o anuales suele ser mayor que en los salarios por hora. En otras palabras, parte de la brecha salarial de género se debe a las diferencias entre el número de horas que trabajan los hombres y las mujeres.

El efecto de tener mayores responsabilidades domésticas y familiares –lo cual explica en parte que las mujeres trabajen un menor número de horas en el mercado laboral– se percibe, además, en la disparidad adicional entre los salarios de las mujeres con hijos y sin hijos, lo cual se conoce como «la sanción o penalización salarial de las madres que trabajan». Por el contrario, los padres que trabajan suelen ganar más que los hombres sin hijos (Grimshaw y Rubery, 2015), diferencia que se conoce como «el incentivo o la prima salarial de paternidad» (véase el capítulo II de la segunda parte).

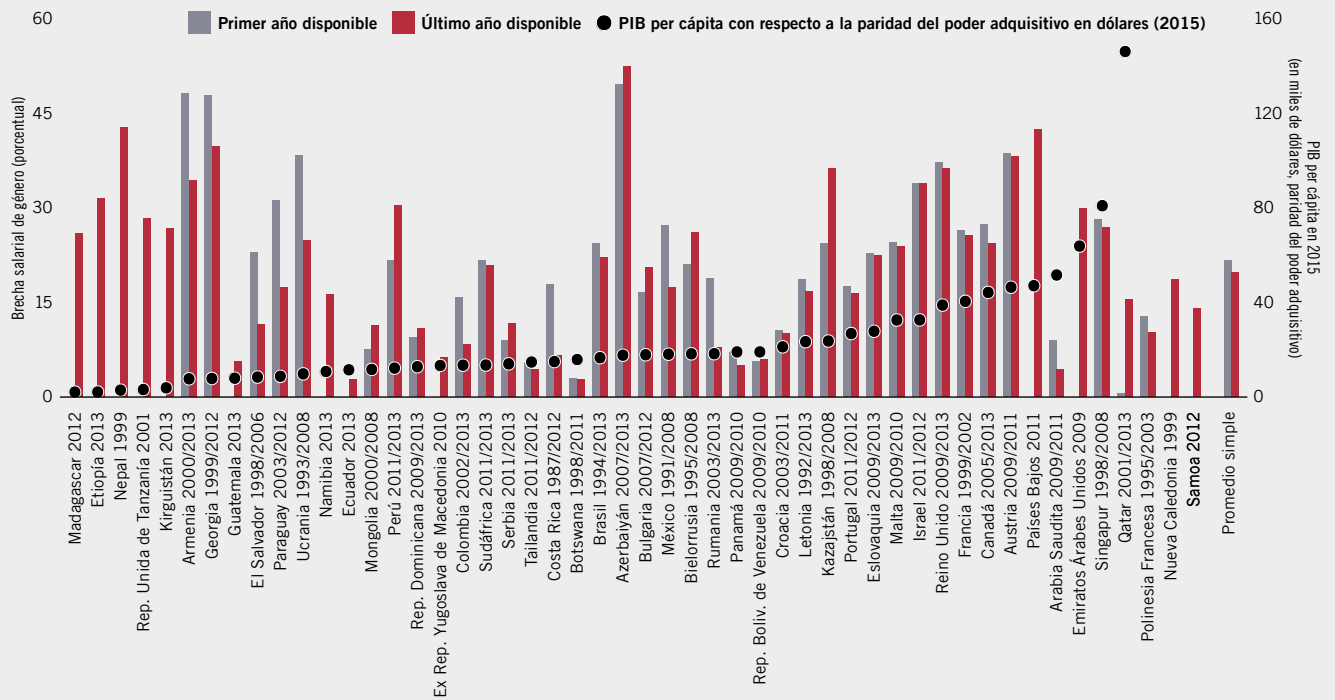
B. El crecimiento económico por sí solo no asegurará una distribución equitativa de las ganancias entre los sexos

Por sí solo, el crecimiento económico no asegurará una distribución equitativa de las ganancias entre hombres y mujeres. Al comparar la brecha salarial de género del último año con los niveles de vida (calculados como niveles de PIB per cápita con respecto a la paridad del poder adquisitivo de 2015 en dólares estadounidenses), no se observa correlación alguna entre el tamaño de la brecha salarial de género y el nivel de desarrollo de un país. Así lo expone el gráfico 18, en el cual los países se clasifican en función de sus ingresos per cápita y se muestra que la brecha salarial por género de un país puede ser grande o pequeña, independientemente de su nivel de desarrollo. Dicho de otro modo, aunque las diferencias salariales entre los sexos han disminuido en general con el tiempo, el desarrollo económico por sí solo no basta para asegurar una distribución equitativa de los beneficios del crecimiento entre hombres y mujeres. Existen, de hecho, otros factores –concretamente, políticos– en juego que explican la heterogeneidad de los resultados entre países.

23. De acuerdo con la Memoria presentada en 2011 por el Director General de la OIT a la Conferencia Internacional del Trabajo, se esperaba que la brecha salarial de género se cerrara en un plazo de 75 años, es decir, en 2086. Evidentemente, hasta entonces los avances hacia el fin de las diferencias salariales dependerán de varios factores, por lo que no pueden garantizarse; además, pueden producirse retrocesos (OIT, 2011a).

Gráfico 18

Brechas salariales de género en el tiempo, primer y último años disponibles, y PIB per cápita con respecto a la paridad del poder adquisitivo en dólares estadounidenses (2015)

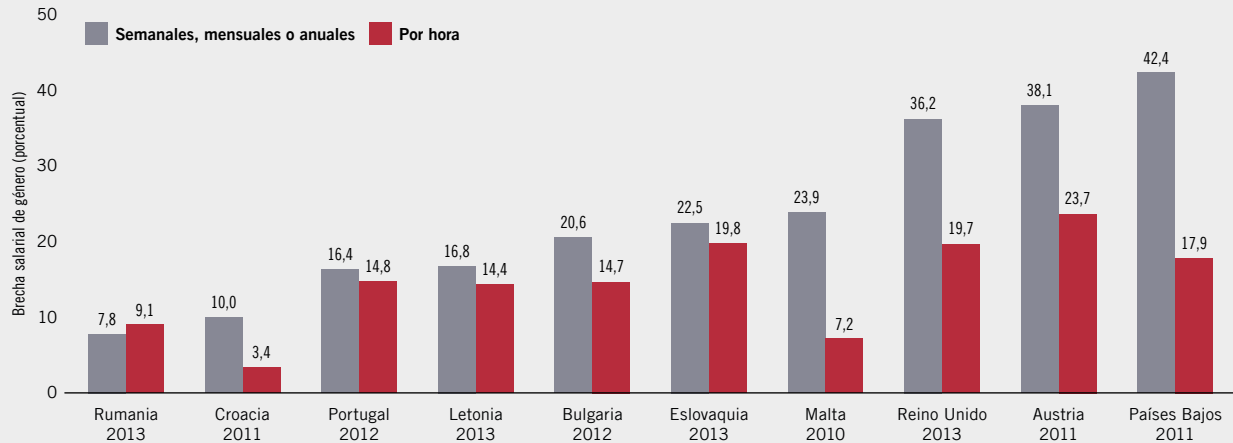


Nota: Los datos se refieren al promedio de los salarios brutos anuales, mensuales o semanales de todos los trabajadores, en todos los sectores económicos e institucionales del país. Se incluyen países y territorios.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de ILOSTAT y el FMI (2015).

Gráfico 19

Brechas salariales de género en algunos países según datos sobre el tipo de ingresos (último año disponible)



Nota: Los datos anteriores no provienen de la misma fuente, por lo que no pueden compararse directamente. No obstante, al observar las diferencias en las brechas salariales podría deducirse que en los salarios por hora las brechas son menores.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de ILOSTAT y Eurostat.

VIII. Diferencias de género en el acceso a la protección social

Las desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo y en el hogar provocan brechas de género en el acceso a la protección social²⁴. A ello se añade que, como las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de tener empleo informal –y, por consiguiente, sin protección–, a menudo quedan al margen de la protección social que se adquiere a través del empleo, y no tienen acceso, por ejemplo, a pensiones, prestaciones de desempleo o la protección de la maternidad (OIT, 2014b, 2014c y 2014d).

A. Desigualdades de género en las pensiones

La cobertura de las mujeres en los planes de pensiones es peor que la de los hombres. El hecho de que las tasas de empleo formal asalariado y a sueldo de las mujeres sean menores, y de que ellas trabajen menos horas o años, hacen que sus carreras profesionales sean más cortas que las de los hombres. Ello repercute negativamente en sus primas por antigüedad y en la cobertura que reciben de los regímenes contributivos relacionados con el empleo, así como en el nivel de sus pensiones. La cobertura legal²⁵ mediante regímenes de protección social contributivos obligatorios es menor para las mujeres que para los hombres, lo cual genera globalmente una brecha de género legal en la protección social²⁶ (véase la descomposición de las brechas por tipo de regímenes –contributivos o no contributivos– en el gráfico 20). Ahora bien, en la mayoría de las regiones esta brecha se ha ido reduciendo desde la década de 1990. En particular, en América Latina y el Caribe y en África Oriental, Central y Occidental se han observado disminuciones considerables, tendencia que se percibe también en Europa Septentrional, Meridional, Occidental y Oriental.

La disparidad en la cobertura de hombres y mujeres en los regímenes contributivos se compensa principalmente desarrollando grandes regímenes de pensiones no contributivas y, en cierta medida, tratando de ampliar la cobertura a través de la afiliación voluntaria. Ahora bien, al comparar los niveles de protección, fiabilidad y sostenibilidad financiera de estos mecanismos y su impacto en las tasas de formalización del empleo, con los niveles de los regímenes contributivos, se aprecia que no son equivalentes. La cobertura legal de los mecanismos contributivos (obligatorios o voluntarios) y de los no contributivos ha generado también niveles muy diferentes de cobertura efectiva de las pensiones. De hecho, la cobertura voluntaria rara vez ha sido efectiva (OIT, 2015e). Por ejemplo, en los Estados árabes y en África Septentrional se están formando brechas cada vez más profundas debido, principalmente, a las grandes disparidades de género en la tasa de actividad y en el desempleo, así como al escaso desarrollo de las pensiones no contributivas.

Las tendencias en la cobertura efectiva de las pensiones pueden evaluarse calculando la proporción de mujeres y de hombres afiliados a un régimen de pensiones asociado al empleo que ocupan (véase el gráfico 21) o bien tomando en consideración las mujeres y los hombres por encima de la edad de jubilación que perciben pensión (véase el gráfico 22). El primer indicador se centra en los regímenes contributivos y en los derechos a la protección social obtenidos mediante sistemas de seguridad social, que suelen estar vinculados al empleo (se trata generalmente de empleo asalariado, aunque algunos sistemas de seguridad social amparan también a otras categorías de trabajadores, de forma obligatoria o voluntaria). Por este motivo, existe una fuerte correlación entre la afiliación a regímenes de pensiones contributivos y la

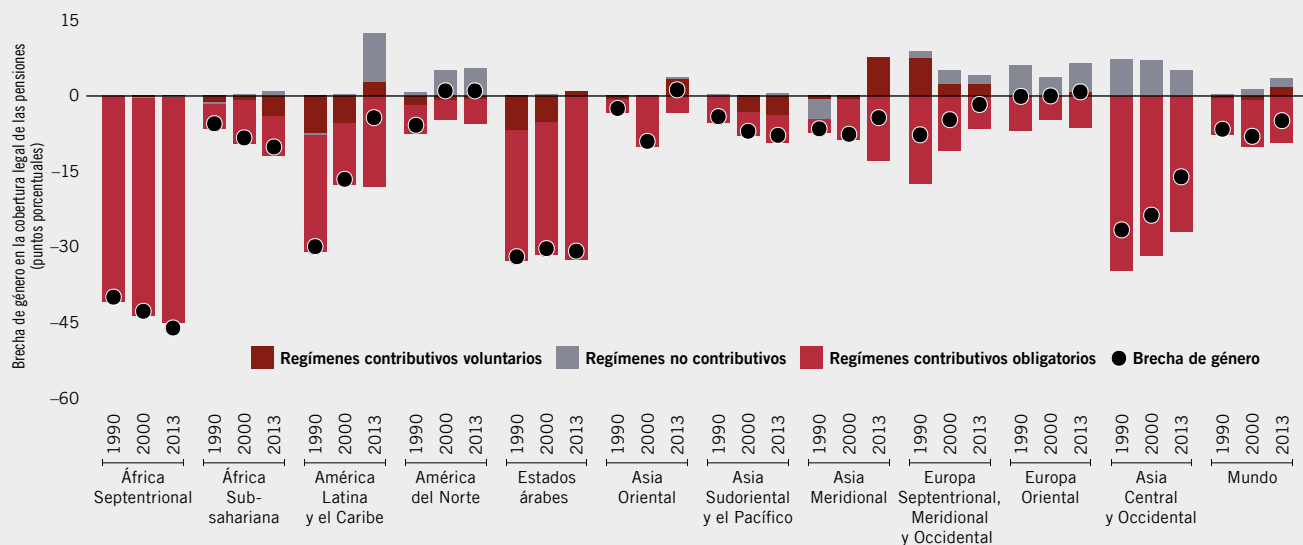
24. El modo en que las desigualdades en el mercado de trabajo y en el empleo se traducen en el ámbito de la protección social depende en gran medida de la estructura del sistema de seguridad social, sobre todo de la relación entre los regímenes de seguridad social contributivos y no contributivos, así como de la existencia de mecanismos que puedan compensar la desigualdad de género en el empleo, como el reconocimiento en el sistema de pensiones de los períodos que se dedican al cuidado de los hijos o de personas de edad (OIT, 2014c, y Behrendt y Woodall, 2015).

25. La cobertura legal de una función (rama) de la seguridad social y el tipo de prestaciones se calculan en función de la proporción de personas en edad de trabajar (en el caso de las pensiones) o que forman parte de la fuerza de trabajo (en el caso del desempleo), amparadas por la legislación nacional en materia de seguridad social, que prevé una cobertura financiada a través de cotizaciones al seguro social o de regímenes financiados por impuestos. Estas estimaciones no tienen en cuenta las diferencias en los niveles de protección, fiabilidad y sostenibilidad de la financiación de los distintos regímenes. Además, estos cálculos utilizan tanto información sobre los grupos amparados en la legislación nacional por regímenes obligatorios de una determinada función de la seguridad social, como datos estadísticos disponibles que cuantifican el número de personas interesadas en cada país (OIT, 2014c y 2015e).

26. Este indicador de la brecha en la cobertura de género se centra en la cobertura y no refleja la dimensión de idoneidad. Si bien es indudable que las pensiones no contributivas desempeñan un papel de nivelación importante en la cobertura, las prestaciones son muy bajas, y a veces insuficiente para garantizar un nivel de vida decente a las mujeres. Las pensiones contributivas tienen una función sustancial en este sentido, que, sin embargo, no aparece reflejada en el gráfico 20.

Gráfico 20

Brecha entre hombres y mujeres en cobertura legal de las pensiones de vejez y de sobrevivientes (varios años)

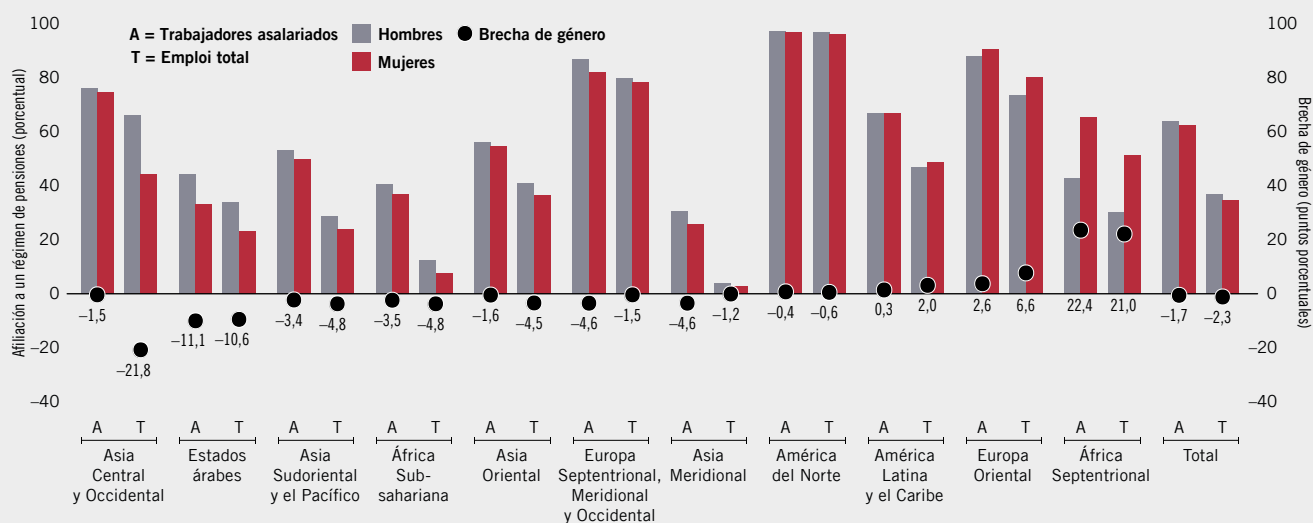


Nota: Las estimaciones mundiales se basan en 178 países para 2013, y en 173 países para 1990 y 2000, y se ponderan en relación con la población en edad de trabajar. La cobertura legal de las pensiones de vejez y de sobrevivientes se expresa como porcentaje de la población en edad de trabajar.

Fuente: Cálculos de la OIT con datos de la base sobre cobertura legal en materia de protección social, 2015; información de SSA y AISS (2013, 2014a, 2014b y 2014c); de la OIT (2015f); de la Comisión Europea (2015a); de SSA (1989 y 1999); de las Naciones Unidas, *Panorama de la población mundial*; de la OIT, *Modelos económicos de tendencias*, y de legislaciones nacionales e institutos de estadística.

Gráfico 21

Proporción de mujeres y de hombres empleados afiliados a un régimen de pensiones, en 111 países (datos sobre el último año disponible)

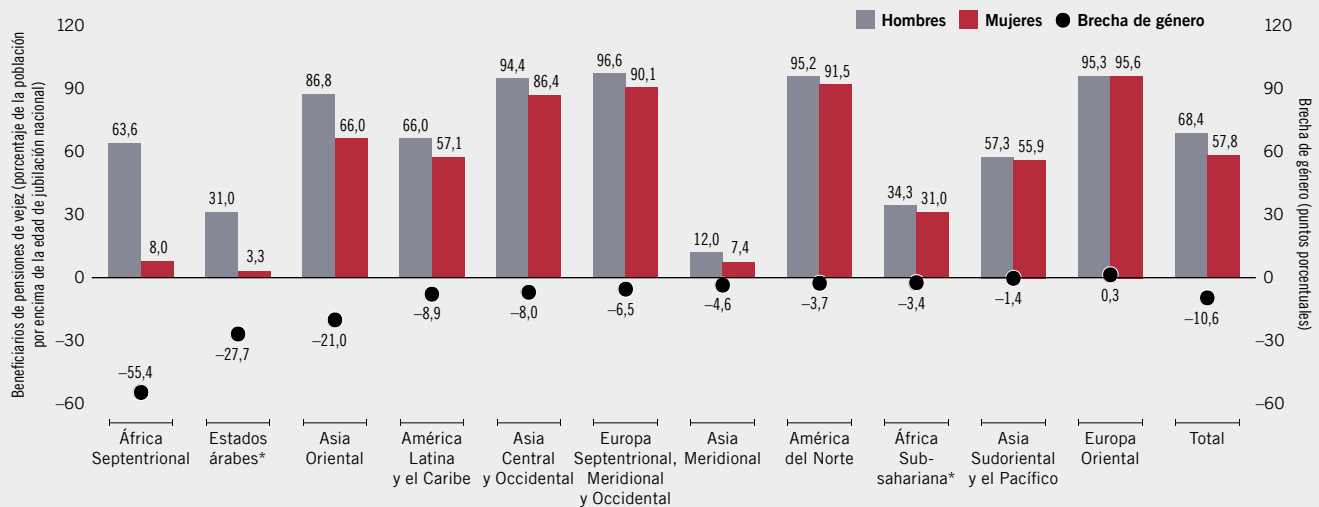


Nota: Estimaciones mundiales sobre la afiliación efectiva a regímenes de pensiones contributivas, basadas en 111 países que representan el 86 por ciento del empleo total, y ponderadas con respecto al empleo total. Las cifras se refieren únicamente a la cobertura de los mecanismos contributivos (obligatorios o voluntarios). La cobertura efectiva se calcula como la proporción de las personas empleadas, según su situación en el empleo, que contribuyen a un plan de pensiones. Los datos corresponden al último año disponible (de 2008 a 2013).

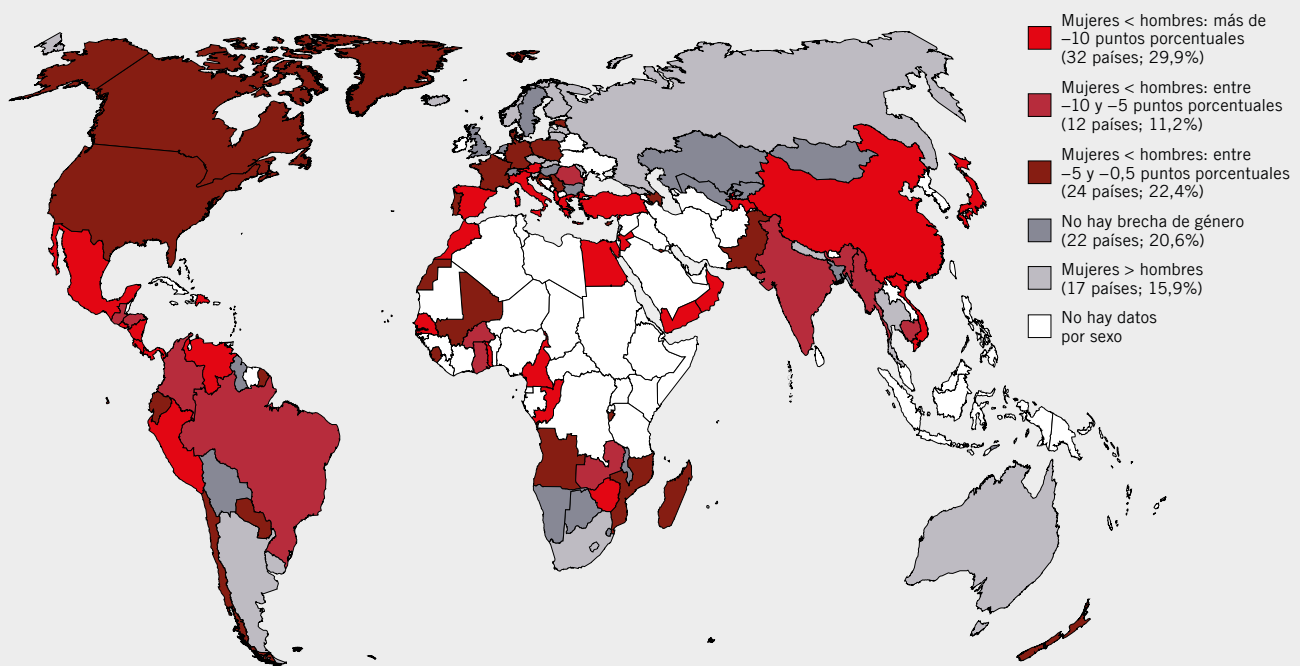
Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de encuestas de hogares sobre la cobertura efectiva.

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

Panel A. Proporción de mujeres y de hombres por encima de la edad de jubilación y que perciben una pensión, y brecha de género (estimaciones mundiales)



Panel B. Brecha de género en la cobertura efectiva de los beneficiarios de pensiones (datos sobre el último año disponible)



Nota: Los datos corresponden al último año disponible (entre 2008 y 2013). Este segundo indicador de la cobertura se mide como la proporción de la población por encima de la edad legal de jubilación y que recibe una pensión de vejez o de sobreviviente. En el panel A, las estimaciones globales se basan en 107 países y representan el 83 por ciento de la población total que rebasa la edad de jubilación nacional, ponderado por la población total por encima de la edad de jubilación del país. El asterisco que figura en los Estados árabes y en África Subsahariana indica que en estos casos los promedios no son representativos, ya que se basan en un número limitado de países (está representada menos del 50 por ciento de la población por encima de la edad de jubilación nacional). En el panel B, «no hay brecha de género» significa que existe una diferencia de puntos porcentuales de entre -0,5 y +0,5, y «mujeres > hombres» quiere decir que la diferencia de puntos porcentuales es de 0,5 como mínimo.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de encuestas nacionales de hogares.

relación de trabajo regulada por contrato, sobre todo, si se trata de contratos indefinidos (OIT, 2015e). En el mundo, el porcentaje de mujeres empleadas que están afiliadas a un plan de pensiones es 1,7 puntos porcentuales más bajo que el de los hombres asalariados y a sueldo, y 2,9 puntos porcentuales inferior al de los hombres que trabajan por cuenta propia, y se sitúa, además, 2,3 puntos porcentuales por debajo cuando se toma en consideración el empleo total²⁷.

El segundo indicador de la cobertura efectiva toma en consideración los regímenes de pensiones contributivos y no contributivos desde la perspectiva de los beneficiarios. Este indicador va más allá de la protección social contributiva e incluye la cobertura de las pensiones no contributivas (en su mayoría, financiadas con los impuestos). Las mujeres no solo tienen menos probabilidades de beneficiarse de la cobertura prevista por la legislación, sino que con ellas el cumplimiento de la ley es menor²⁸. Esto se traduce en una profunda brecha de género en cuanto a la cobertura efectiva. Precisamente, el promedio de mujeres cuya edad es superior a la de jubilación y que reciben pensión es 10,6 puntos porcentuales inferior al de los hombres (véase el gráfico 22, panel A), y casi el 65 por ciento de las personas que superan la edad de jubilación y no reciben regularmente ningún tipo de pensión son mujeres. Esto significa que 200 millones de mujeres de edad avanzada viven sin percibir ingreso regular alguno proveniente de la protección social (es decir, ni pensión por vejez ni de sobreviviente), cifra que para los hombres se sitúa en 115 millones. En el 64 por ciento de los 107 países estudiados, se aprecia una brecha de género preocupante en la cobertura efectiva. Por el contrario, en 17 países (16 por ciento), la proporción de mujeres que reciben una pensión tras alcanzar la edad de jubilación es ligeramente superior a la de los hombres (véase el gráfico 22, panel B).

Las bajas tasas de actividad de las mujeres, junto con el escaso desarrollo de las pensiones no contributivas, merman considerablemente la cobertura efectiva que las mujeres obtienen de los regímenes de pensiones en África Septentrional, Estados árabes y Asia Oriental. La existencia de grandes regímenes de pensiones no contributivas puede, 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 en cobertura de protección social. Sin embargo, las prestaciones de las pensiones no contributivas son muy bajas, y por lo general no son suficientes para que las mujeres de mayor edad superen el umbral de la pobreza²⁹. Más del 85 por ciento de los países sin disparidades de género en la cobertura efectiva de las pensiones o con una brecha que beneficia a las mujeres tienen un sistema de pensiones no contributivas que, por lo general, es universal o se rige por la verificación de recursos (o demostración de necesidad)³⁰.

Además de la cobertura legal y efectiva de las pensiones, las mujeres reciben también prestaciones inferiores a las de los hombres (véase el gráfico 23). Ello se debe a los siguientes factores: las mujeres perciben salarios más bajos durante su vida laboral; sus períodos de cotización son más cortos; realizan pausas en sus carreras profesionales; trabajan con mayor frecuencia a tiempo parcial, y reciben en mayor proporción que los hombres prestaciones de sobreviviente y pensiones no contributivas de vejez, que en general conllevan niveles más bajos de prestaciones.

.....
27. El hecho de que en África Septentrional y en América Latina y el Caribe las tasas de afiliación de las mujeres a estos regímenes sean más altas que las de los hombres (en 21 y 2,0 puntos porcentuales, respectivamente) tiene una correlación negativa con la brecha de género en la tasa de actividad. En otras palabras, hay menos mujeres que acceden al empleo, pero esta minoría disfruta por lo general de mejores condiciones de trabajo y de mayores posibilidades de obtener contratos indefinidos.

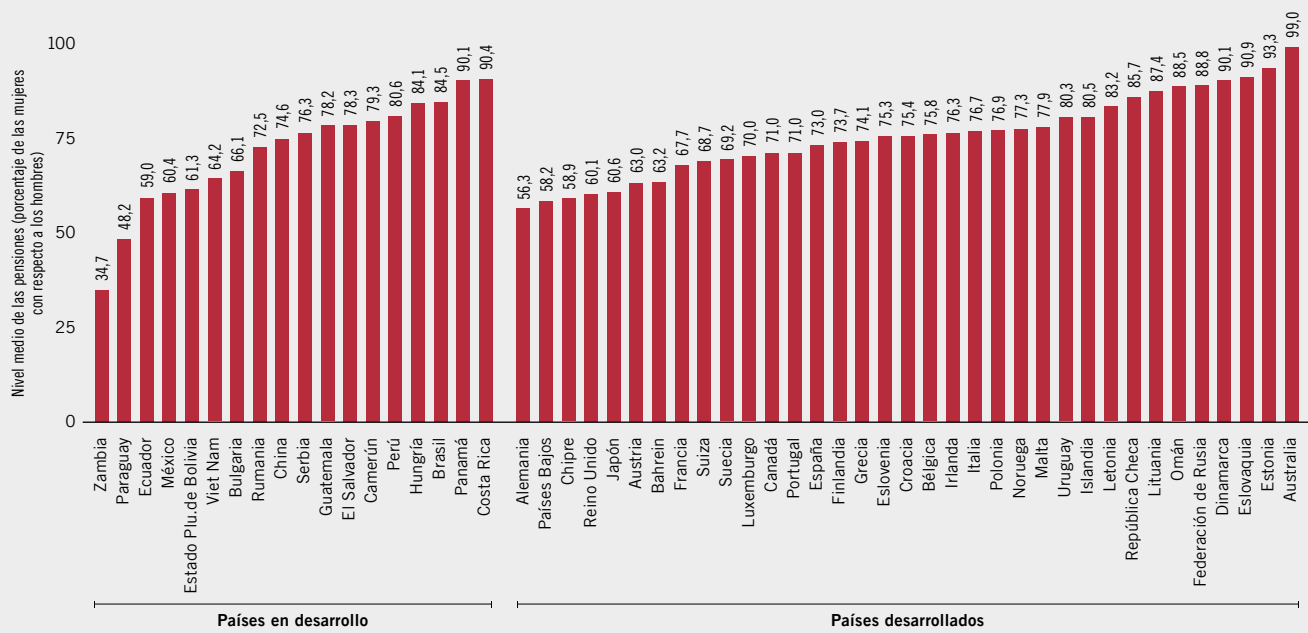
28. Una de las razones del menor cumplimiento de la ley en el caso de las mujeres es su mayor participación en el trabajo por cuenta propia o en el trabajo familiar auxiliar, en los que la cobertura depende en gran medida de la afiliación voluntaria, que pocas veces se convierte en cobertura efectiva. Entre otros factores se encuentran la insuficiente capacidad contributiva de las mujeres y el poco conocimiento de sus derechos (OIT, 2014b).

29. En el mundo, la brecha en la cobertura efectiva de las pensiones se sitúa en 6,3 puntos porcentuales en detrimento de las mujeres en los países con sistemas de pensiones no contributivos (universales o no), en contraposición con los 17,7 puntos porcentuales de los países que carecen de un sistema social de pensiones.

30. Las pensiones no contributivas sujetas a la verificación de los recursos de los beneficiarios se conceden a las personas de edad avanzada que no perciben una pensión contributiva.

Gráfico 23

Brecha de género en los niveles de pensiones: Nivel medio de pensiones para las mujeres expresado en porcentaje con respecto a los hombres (datos sobre el último año disponible)



Nota: Abarca las pensiones de vejez y de sobrevivientes de las personas por encima de la edad de jubilación nacional. Los datos corresponden al último año disponible (entre 2010 y 2013).

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de encuestas de hogares.

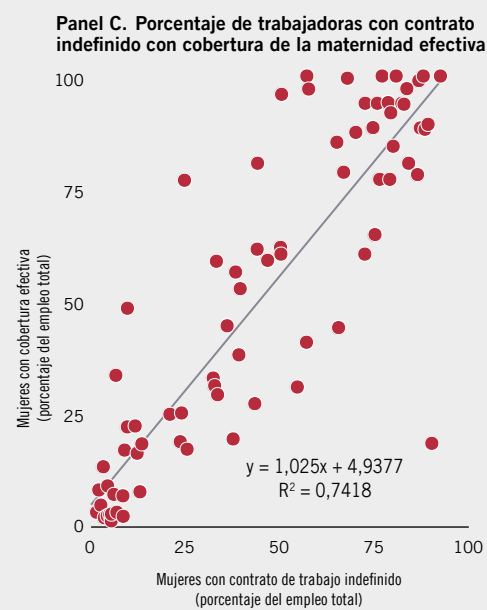
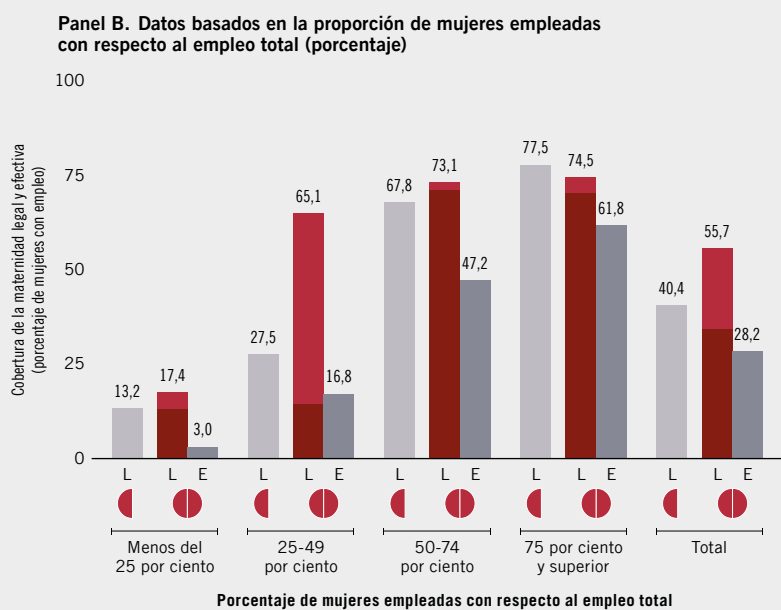
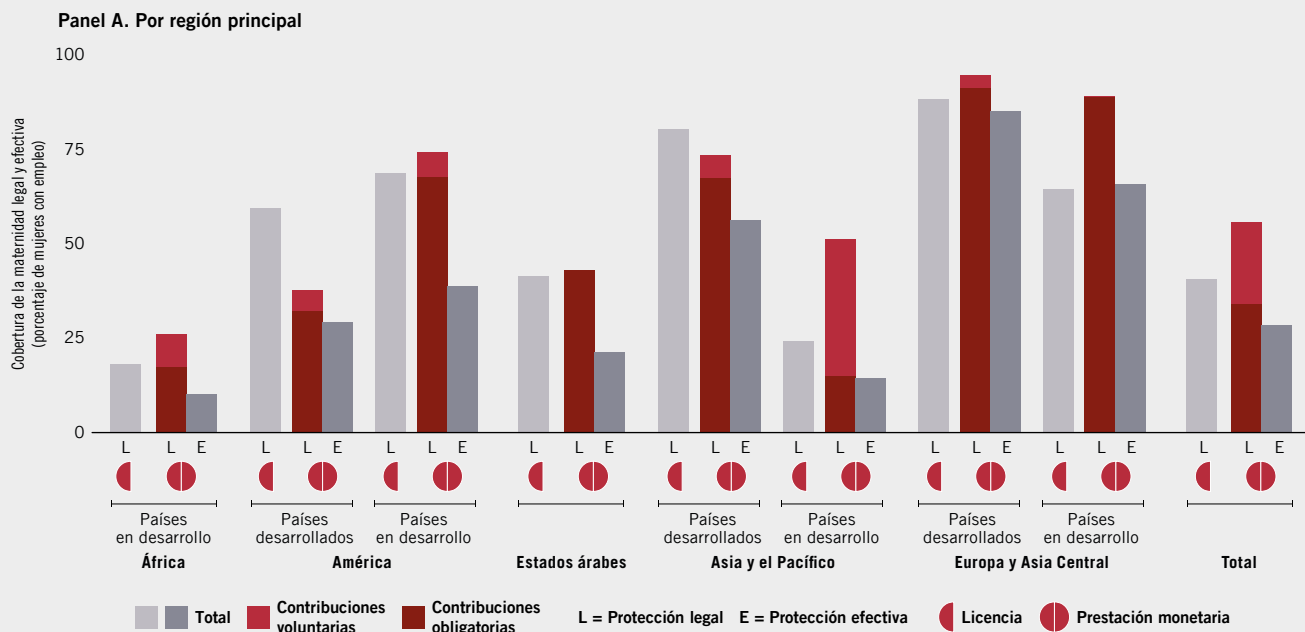
B. Diferencias de cobertura en la protección de la maternidad

La mayoría de los países aportan cierta protección de la maternidad a las mujeres con empleo (OIT, 2014c y 2014d). Sin embargo, al observar el panorama mundial, se comprueba que una gran mayoría de las trabajadoras todavía no disfrutan de tal derecho por deficiencias en la cobertura legal de algunas categorías de trabajadoras por su situación en el empleo, su ocupación, el sector en el que se ubican y su forma de trabajo (véase el gráfico 24). Así, pues, cerca del 60 por ciento de las trabajadoras de todo el mundo (casi 750 millones de mujeres) no se benefician del derecho legal a la licencia de maternidad, y el 65,9 por ciento permanecen al margen de la cobertura legal obligatoria con ingresos de sustitución durante la licencia de maternidad. Cuando ciertas categorías de trabajadoras –principalmente, las que trabajan por cuenta propia, en el servicio doméstico o en la agricultura– tienen derecho a afiliarse a un régimen de seguridad social de forma voluntaria, la cobertura legal de las prestaciones pecuniarias correspondientes a la licencia de maternidad se aplica a casi el 56 por ciento de las mujeres empleadas.

Una proporción significativa de mujeres con cobertura legal no se benefician de la cobertura efectiva en la práctica. Debido a problemas con la aplicación de la cobertura, al desconocimiento de sus derechos, a su insuficiente capacidad contributiva, a las prácticas discriminatorias, a la informalidad y a la exclusión social, tan solo poco más de una cuarta parte (28,2 por ciento) de las mujeres con empleo en todo el mundo están efectivamente protegidas por un sistema contributivo o por uno no contributivo que les garantice prestaciones pecuniarias en caso de maternidad. A ello hay que añadir que el 50 por ciento de las mujeres que sí están amparadas por este derecho viven en países de altos ingresos. Como consecuencia, se ha estimado que en el mundo solamente unos 330 millones de trabajadoras, independientemente de su situación en el empleo, recibirían apoyo a sus ingresos en caso de tener un hijo (OIT, 2014d). Como muestra el panel C, las mujeres con contratos de trabajo indefinidos tienen más probabilidades de beneficiarse de la protección efectiva de la maternidad. En África y Asia, solo una pequeña parte de las mujeres con empleo (menos del 15 por ciento) cotiza eficazmente a un sistema que concede prestaciones pecuniarias en caso de licencia de maternidad, o se halla amparada por un sistema de esta índole. Los países que rondan la cobertura total (más del 90 por ciento de las mujeres empleadas) son solo 21 y se ubican principalmente en Europa.

Gráfico 24

Protección de la maternidad: Porcentaje de mujeres empleadas con cobertura legal sobre la licencia de maternidad y las prestaciones pecuniarias durante el permiso, y porcentaje de mujeres con cobertura efectiva (último año sobre el que se dispone de datos)



Nota: Las estimaciones mundiales se basan en datos de 172 países sobre la cobertura legal de la licencia de maternidad; datos de 171 países sobre la cobertura legal en relación con las prestaciones pecuniarias por maternidad, y datos de 118 países sobre la cobertura efectiva de la maternidad. Los indicadores de cobertura legal y efectiva se expresan como porcentaje del empleo total. El indicador de la cobertura efectiva de la maternidad representa la proporción de mujeres empleadas que contribuyen a un régimen de seguridad social que concede prestaciones pecuniarias por maternidad. En algunos casos, engloba también el número estimado de mujeres con empleo amparadas por los escasos regímenes no contributivos que conceden prestaciones de maternidad financiadas por los impuestos.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos sobre la cobertura legal y efectiva de la maternidad. Véase OIT (2014d).

Conclusión

Durante la última década, las brechas en las tasas de actividad se han ido reduciendo ligeramente en la mayoría de las regiones y, en el mundo, se ha producido una disminución significativa de mujeres en trabajos familiares auxiliares. Sin embargo, pese a estos avances, hay disparidades que persisten y queda mucho por hacer. En particular, la brecha en el desempleo de hombres y mujeres sigue siendo elevada; especialmente, en detrimento de las mujeres jóvenes. Además, continúa habiendo muchas más mujeres entre los trabajadores familiares auxiliares y en otras modalidades de trabajo informal, lo cual les impide acceder a la protección social que se adquiere a través del empleo, y, por consiguiente, a las pensiones, las prestaciones por desempleo o la protección de la maternidad. Además, en la mayoría de las regiones del mundo las mujeres tienen más probabilidades de subempleo y de realizar trabajos a tiempo parcial y con contratos temporales que los hombres.

Si bien se han logrado algunas mejoras, las mujeres siguen siendo víctimas de diferencias salariales significativas, debido a la segregación y la discriminación en el trabajo, y a las diferencias en las horas de trabajo remunerado y no remunerado. Así, en los países desarrollados, las mujeres se concentran sobre todo en los sectores menos remunerados como la salud y el trabajo social, la educación y otros servicios. Igualmente, en muchos países en desarrollo y, en particular, en los de bajos ingresos, las mujeres están sobrerrepresentadas en las actividades agrícolas con alto coeficiente de mano de obra que requieren muchas horas de trabajo, y cuya remuneración suele ser baja o incluso inexistente.

A fin de acabar con las brechas de género en el empleo y la remuneración, se requiere del diseño de un conjunto de políticas y prácticas adecuadas. Esta cuestión se tratará en la segunda parte del presente informe.

Desigualdades de género en la calidad del trabajo

2

Segunda parte. Desigualdades de género en la calidad del trabajo

Los esfuerzos para mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral son un medio para promover su empoderamiento económico y reducir las desigualdades de género. Sin embargo, es igualmente importante que el acceso sea a un trabajo de calidad. De hecho, la calidad del trabajo está determinada en gran medida por las normas que regulan las condiciones laborales y el acceso a la protección social (véase la primera parte del presente documento) y por las políticas que buscan un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, concretamente por medio de medidas que ayuden a los trabajadores con familiares a cargo a obtener y conservar un empleo y a progresar en él sin ser objeto de discriminaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), de la OIT. En esta segunda parte del informe se hace un análisis de las brechas de género en la calidad del trabajo, y también se examinan los principales determinantes de las políticas orientadas a transformar las actitudes y los comportamientos de género. La descripción de la problemática (en las primeras secciones de cada capítulo) y las recomendaciones de política correspondientes (en las secciones siguientes) se centran en tres dimensiones de la desigualdad de género en el trabajo y sus interacciones: la segregación sectorial y ocupacional (capítulo I); las brechas salariales de género (capítulo II), y las deficiencias en el marco de las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar (capítulo III).

I. Segregación sectorial y ocupacional

A. Causas de la segregación laboral por sexo

La importancia de la segregación por sexo en el trabajo como indicador de la discriminación ha sido reconocida en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT. De hecho, la discriminación por razón de sexo es uno de los aspectos más negativos de la desigualdad de género en el mercado laboral: generalmente se liga a salarios más bajos y peores condiciones de trabajo en las ocupaciones con presencia mayoritaria de mujeres. La segregación por sexo es también uno de los problemas más persistentes en los mercados de trabajo de todo el mundo (Anker y otros, 2003). Como se demostró en la primera parte de este documento, las mujeres y los hombres siguen concentrados en ocupaciones y sectores específicos y diferentes de la economía.

La segregación sectorial y ocupacional puede verse como un ciclo: a medida que las mujeres y los hombres se ven progresivamente confinados en ciertas ocupaciones, se consolidan los estereotipos en que se encasillan las aspiraciones, las preferencias y las capacidades de unas y otros. A su vez, esto influye tanto en la opinión que los empleadores se forman de las competencias laborales y las actitudes de los hombres y las mujeres como en las aspiraciones individuales de cada trabajadora o trabajador. Así, aumentan las probabilidades de que las mujeres y los hombres se encaminen por rumbos profesionales diferenciados, integrándose en sectores y ocupaciones que se consideran respectivamente como «femeninos» o como «masculinos», y también de que tropiecen con dificultades si tratan de evitar estos estereotipos (Catalyst, 2005, y KPMG y otros, 2014).

Los distintos sectores y ocupaciones se perciben como «femeninos» o «masculinos» en función de las competencias laborales exigidas en los puestos de trabajo que ofrecen, y también en función de la cultura de trabajo predominante. Los empleos que requieren competencias interpersonales o que comprenden tareas de prestación de cuidados se clasifican como trabajos «femeninos» para los cuales hacen falta habilidades «femeninas», consideradas innatas de la mujer, y las actividades conexas se ven como una simple prolongación de la división de tareas familiares (Bettio y Verashchagina, 2009). En cambio, los empleos que exigen capacidades físicas, correr riesgos o tomar decisiones se consideran más «masculinos» (Anker, 1998, y OIT, 2012a). Análogamente, la racionalidad –entendida como lo contrario a lo emocional– se percibe en gran medida como un rasgo «masculino», y se asocia a las profesiones y puestos de trabajo en que predominan los hombres, como la ingeniería o las tecnologías de la información y la comunicación (Kelan, 2008).

La cultura de trabajar largas jornadas –y la práctica conocida como «presentismo», es decir, trabajar un número excesivo de horas sin que sea necesario– se suele considerar también como un atributo masculino (Watts, 2007). Además, algunos empleos en el sector público, cuyo personal está conformado mayoritariamente por mujeres, se consideran «femeninos». Esto obedece a que tienen a disposición medidas para atender las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares (Vaughan-Whitehead, 2013).

Si bien es cierto que no todas las ocupaciones en que predominan las mujeres ofrecen condiciones de trabajo deficientes, las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones y sectores que ofrecen salarios inferiores a los de los hombres (Burchell y otros, 2014; OIT, 2009, 2010a, y 2012a; Bettio y Verashchagina, 2009, y Charles, 2003). En consecuencia, la segregación sectorial y ocupacional inhibe las oportunidades y opciones laborales disponibles para mujeres y hombres. Asimismo, limita el acceso de las mujeres a ocupaciones que ofrecen buenas condiciones de trabajo y a la protección social, y la posibilidad de disponer de medidas de conciliación del trabajo y la vida familiar.

B. Brechas de género en emprendimiento

Según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1988 (CIUO-88), en la categoría ocupacional de los «miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas» se incluye a los propietarios de grandes y de pequeñas empresas. Aun cuando las mujeres poseen más de un tercio de las empresas del sector formal del mundo, se trata mayormente de microempresas y pequeñas empresas ubicadas en sectores y mercados ya saturados, cuyo potencial de crecimiento es ya mínimo o nulo (OIT, 2015g). Además de las barreras del sistema que deben superar todos los empresarios (como el acceso a insumos), las empresarias tropiezan habitualmente con otros obstáculos, como las normas discriminatorias de algunos sistemas jurídicos (por ejemplo, en materia de derecho de sucesión, derecho de propiedad y derecho tradicional), y las actitudes y normas sociales que les impiden crear empresas o consolidar o ampliar las existentes y salir de la economía informal. Como resultado, el potencial de las mujeres empresarias está muy poco desarrollado. Según estimaciones de la OIT (2014e), el 50 por ciento del potencial productivo de las mujeres está infrautilizado, situación que, en cambio, afecta solo al 22 por ciento de los hombres. En un estudio realizado en 83 países, la brecha en la proporción de hombres y mujeres con emprendimientos en etapa inicial es de 7 a 10, aproximadamente³¹. Ahora bien, entre 2012 y 2015 la brecha de género se redujo en un 6 por ciento en el mundo (Global Entrepreneurship Monitor, 2015). En los países del G-20, la brecha de género en número de empresarios varía de 1,1 puntos porcentuales en Australia a 5,3 puntos porcentuales en Turquía (OIT y otros, 2014)³².

Las disposiciones legales discriminatorias menoscaban la iniciativa empresarial de las mujeres. De acuerdo con un estudio del Banco Mundial (2015a) que abarcó 173 países, en 155 de ellos existe al menos un impedimento para las mujeres: por ejemplo, restricciones para ausentarse del hogar para ir de viaje, para firmar contratos, para ejercer derechos de propiedad sobre varios bienes, para abrir cuentas bancarias o para inscribir una actividad económica en el registro correspondiente. Las leyes nacionales también pueden impedir que las mujeres registren formalmente sus propias empresas y obtengan las licencias y permisos para su funcionamiento. Las leyes tradicionales que exigen una autorización firmada por sus esposos provocan que la formalización de las empresas sea mucho más difícil para las mujeres. Además, lo dilatado y burocrático de los procesos de formalización, que incrementan los tiempos, puede generar conflictos entre trabajo y familia en sociedades en las que la carga del cuidado recae en las mujeres. En otros casos, las restricciones legales que limitan los desplazamientos de las mujeres, incluso para viajar, pueden impedir que obtengan los documentos necesarios para registrar sus negocios (Banco Asiático de Desarrollo, 2014).

Por la complejidad de los procedimientos para formalizar sus negocios, muchas empresarias –especialmente, de microempresas– permanecen en la economía informal. En la República Unida de Tanzania y Uganda, las mujeres empresarias han indicado que el alto costo de la inscripción y el pago de impuestos son los principales obstáculos para su registro ante los organismos competentes. Además, la presión de los miembros de la familia, como los esposos o los suegros, ha hecho renunciar a las mujeres a formalizar sus negocios. Otros factores que las obligan a permanecer en el sector informal son, por ejemplo, el riesgo de acoso y coacción por parte de funcionarios corruptos en los servicios de registro, las limitaciones de tiempo y la falta de acceso a la información sobre sus derechos y las normativas en vigor (OIT, 2015h)³³.

La diferencia entre mujeres y hombres para acceder a recursos e insumos incide en la escala de la producción y de las inversiones y en el crecimiento de sus empresas. Los hogares encabezados por mujeres tienen menos probabilidades de conseguir créditos o de acceder a la propiedad de la tierra que los hogares

.....

31. El emprendimiento en etapa inicial se mide como el porcentaje de personas de 18 a 64 años de edad que están poniendo en marcha su negocio o ya han iniciado uno recientemente. Esto incluye a las personas que comenzarán a pagar salarios dentro de tres meses (etapa inicial), y también a los nuevos empresarios que han pagado salarios durante más de tres meses, pero no más de 42 meses (Global Entrepreneurship Monitor, 2015).

32. Los datos sobre el Canadá, República de Corea y Sudáfrica son de 2011, y los datos sobre el Brasil, de 2009.

33. Véase David y otros (2012) en lo que atañe al riesgo de acoso por parte de los funcionarios que tratan con las empresarias. Véanse Mori (2014) y Mugabi (2014), en lo relativo a los problemas de acoso en la República Unida de Tanzania y Uganda.

encabezados por hombres (Banco Mundial, 2011a). Además, según la base de datos Género y derecho a la tierra de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), en 103 de 104 países y territorios de los que se dispone de información, las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de emprender una actividad como productoras agrícolas³⁴. En 27 de dichos países, entre los que figuran Bangladesh, Burkina Faso, Dinamarca, Fiji, Gambia y Países Bajos, menos del 10 por ciento de los productores agrícolas son mujeres (FAO, 2016). Del mismo modo, las mujeres poseen menos tierra que los hombres. En el Níger y Nigeria, los hombres son propietarios exclusivos del 62 y el 87 por ciento de la tierra, respectivamente (Doss y otros 2015, citado en De la O Campos y otros, 2015)³⁵. En Bangladesh y Tayikistán, el 88 y el 86 por ciento, respectivamente, de la tierra es propiedad exclusiva de los hombres (Kieran y otros, 2015, citado en De la O Campos y otros, 2015).

Los servicios financieros son cruciales para la subsistencia de las mujeres con bajos ingresos, las mujeres que trabajan por cuenta propia y las empresarias de nivel medio, es decir, aquellas cuyo volumen de negocio es demasiado grande para tener derecho a la microfinanciación, pero insuficiente para servir como garantía crediticia ante los bancos. De hecho, en el mundo, el acceso de las mujeres a los servicios financieros corresponde solo al 77 por ciento del acceso que tienen los varones: por ejemplo, a disponer de cuentas bancarias y a obtener crédito y acceso a los servicios bancarios móviles (McKinsey Global Institute, 2015). El acceso diferenciado a la financiación determina su capacidad para expandir sus empresas (Roever y Chen, 2014). Además, el estudio comparativo de la inclusión o participación digital de mujeres y hombres (acceso a la telefonía móvil y a internet) muestra que el acceso de las mujeres a estos recursos equivale solo al 84 por ciento del acceso promedio de los hombres (McKinsey Global Institute, 2015). El acceso restringido al crédito coarta la puesta en marcha y el crecimiento de las empresas de mujeres.

C. Desigualdades de género en la participación de mujeres en puestos decisorios y de alta dirección

En los últimos años, gran cantidad de investigaciones han demostrado las repercusiones positivas de la mayor diversidad de género en las funciones de dirección (OIT, 2015g; McKinsey and Company, 2013; Catalyst, 2013; Credit Suisse, 2012, y Comisión Europea, 2010). En general, las empresas con equipos directivos con equilibrio de género tienen mejores resultados financieros que las que no lo tienen (McKinsey, 2013). Como se indicó en un informe de Catalyst (2013), una comparación entre empresas con pocas mujeres en sus consejos de administración y empresas con un número importante de consejeras puso de manifiesto que el rendimiento sobre las ventas de estas últimas está un 16 por ciento por encima, y que la rentabilidad del capital invertido es también superior en un 26 por ciento. Otro estudio realizado por Credit Suisse (2014), demostró que las empresas con más mujeres en los consejos de administración o en alta dirección registran mayores rendimientos del capital social y obtienen valoraciones más altas y porcentajes más elevados de pago de dividendos. En promedios calculados sobre un período de nueve años (2005-2013), las empresas con al menos una mujer en su consejo de administración tuvieron un rendimiento del 14,1 por ciento sobre el capital social, en comparación con el rendimiento del 11,2 por ciento de las empresas sin mujeres consejeras. Otro estudio realizado por Thomson Reuters (2014) sobre una muestra de 1843 empresas internacionales determinó que las que tenían consejos de administración mixtos registraron mejores rendimientos y menos errores de seguimiento. Una comparación de los resultados registrados entre 2009 y 2013 por 863 empresas sin mujeres en los consejos de administración y los resultados de otras 990 empresas cuyos consejos estaban constituidos por al menos un 10 por ciento de mujeres mostró que las empresas con consejos mixtos lograron mejores rendimientos (Chanavat y Ramsden, 2014).

Como se muestra en el informe de la OIT (2015g), *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso*, en la actualidad hay más mujeres en puestos de toma de decisiones que hace una década. En todas las áreas, sin embargo, las mujeres siguen estando poco representadas en los niveles decisorios y de dirección. Entre 2000 y 2012, la proporción de mujeres en puestos de dirección en 25 países aumentó en más de un 5 por ciento. Las mujeres ocupan al menos el 30 por ciento de los puestos de dirección en 70 países. Según una encuesta de la OIT realizada a empresas, en 2013 el 26 por ciento de los

.....

34. Se define como «productor agrícola» a una persona que toma las decisiones principales en cuanto al uso de los recursos y gestiona las operaciones de una explotación agraria (De la O Campos y otros, 2015, y FAO, 2010). Los datos corresponden al último año con información disponible entre 1991 y 2012. En la compilación se utilizaron datos de 4 países de Asia Central y Occidental, 7 de Europa Oriental, 26 de Europa Septentrional, Meridional y Occidental, 19 de América Latina y el Caribe, 2 Estados árabes, 2 países de América del Norte, 5 de África Septentrional, 5 de Asia Meridional, 11 países de Asia Sudoriental y el Pacífico y 20 del África Subsahariana, así como datos de Samoa Americana, Islas Marianas del Norte y Puerto Rico.

35. En estos casos, el término «propietario» no se refiere necesariamente a la propiedad jurídica, sino a la ocupación de la tierra declarada por los propios asentados.

directores generales del mundo eran mujeres; los niveles más altos se encontraban en América Latina y el Caribe (40 por ciento de directoras generales) y Europa Central y Oriental (45 por ciento de directoras generales). Sin embargo, en el mundo, con las excepciones de Colombia, Jamaica y Santa Lucía, hay más hombres que mujeres en los puestos de dirección (OIT, 2015g)³⁶. En algunos países, como Alemania, Canadá y España entre 2000 y 2011 la proporción de mujeres en puestos de dirección se redujo (OIT y otros, 2014)³⁷.

En lo que respecta a las mujeres con poder político, desde 1995 el número de parlamentos unicamerales y de cámaras bajas con al menos un 30 por ciento de mujeres ha pasado de 5 a 42. En casi uno de cinco parlamentos, al menos el 30 por ciento de los miembros son mujeres (Unión Interparlamentaria, 2015a). En el mundo, pese a que el porcentaje de parlamentarias se ha duplicado desde 1995, en diciembre de 2015 eran mujeres solo el 22,8 por ciento de los miembros de parlamentos unicamerales o de las cámaras bajas y el 21,3 por ciento de los miembros de las cámaras altas o senados. En 37 países, las mujeres son menos del 10 por ciento de los representantes en las cámaras bajas o en los parlamentos unicamerales (Unión Interparlamentaria, 2015b).

Mientras las mujeres siguen infrarrepresentadas en el ámbito político, los movimientos y organizaciones femeninas han desempeñado tradicionalmente un papel fundamental en la defensa de los derechos económicos, sociales y políticos de las mujeres y siguen siendo motores esenciales del cambio social. Las mujeres tienen también una participación cada vez más activa en el movimiento sindical y en el número creciente de organizaciones de trabajadores del sector informal constituidas en las últimas décadas, sobre todo, en los países en desarrollo. Además de los salarios justos y los horarios de trabajo, las mujeres han identificado otros temas que requieren campañas, diálogo social y negociación colectiva, como la brecha salarial de género, la protección de la maternidad, los servicios de cuidado infantil y el acoso sexual en el lugar de trabajo (OIT, 2012b, y ONU Mujeres, 2015). En los últimos años, los sindicatos también han emprendido importantes campañas nacionales e internacionales con el propósito de promover el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, antes y después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT.

Un estudio realizado en 2012 mostró que en dos tercios de 39 países en desarrollo y desarrollados analizados, el 40 por ciento de los miembros de sindicatos eran mujeres; en 12 países, las mujeres constituían la mayoría de la afiliación sindical (Cobble, 2012). La proporción de mujeres miembros de sindicatos se eleva al 68 por ciento en Letonia y al 59,2 por ciento en Polonia. En 2014, el 44,2 por ciento de los miembros de las confederaciones sindicales nacionales en Europa eran mujeres (Bouaffre y Sechi, 2014).

La proporción de mujeres en los puestos de dirección de los sindicatos también ha crecido con respecto al 1 por ciento calculado por la OIT en un estudio de 2002 (OIT y CIOU, 2002). Por ejemplo, los datos de la OIT sobre la participación de las mujeres en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) dan cuenta del aumento de la proporción de representantes mujeres. En la reunión de junio de 2004, el 18,7 por ciento de los representantes de organizaciones de trabajadores (delegados, delegados suplentes y consejeros) eran mujeres (OIT, 2010b). En 2015, dicha proporción aumentó hasta un 23,7 por ciento; este mismo año, la proporción de delegadas (que suelen ser secretarías generales, presidentas, vicepresidentas y miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos) se elevó a un 15 por ciento (OIT, 2015i y 2015j).

De igual forma, se ha producido un incremento significativo en la representación de las mujeres en las delegaciones de las organizaciones de empleadores que asisten a la CIT. En 2004, el 18,5 por ciento de los representantes de organizaciones de empleadores eran mujeres. En 2015, esa proporción aumentó hasta un 26,4 por ciento, mientras que la proporción de delegadas llegó al 22,9 por ciento (OIT, 2015i y 2015j).

Se ha incrementado también la cantidad de sindicatos en que las mujeres ejercen funciones de dirección. Una encuesta de la Unión Europea (UE) sobre sindicatos llevada a cabo en 2014 mostró que las mujeres eran el 10 por ciento de los presidentes, el 26 por ciento de los vicepresidentes, el 25 por ciento de los secretarios generales, el 35 por ciento de los secretarios generales adjuntos y el 36 por ciento de los tesoreros (Bouaffre y Sechi, 2014). En el Congreso de Sindicatos de Zimbabue, el 37 por ciento de los puestos directivos están ocupados por mujeres, incluyendo el 29 por ciento de los presidentes y el 14,3 por ciento de los vicepresidentes de las organizaciones sindicales afiliadas (Chinguno, 2014).

36. La clasificación de directivos se basa en el gran grupo de «miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas» de la CIUO-88 y en el grupo de «directores y gerentes» de la CIUO-08. Se usaron años distintos para Jamaica (2008), Colombia (2010) y Santa Lucía (2004). Véanse más detalles en OIT (2015g).

37. Sobre la base de una comparación del número de altas directivas entre 2000 y 2011. El último año con datos disponibles sobre el Canadá es 2008.

D. Atacar las causas profundas de la segregación sectorial y ocupacional

1. Alentar a los niños y niñas y adolescentes a que rompan con los estereotipos de género por medio de la educación y la sensibilización

Si bien es cierto que la educación pudo ser un factor importante en la reducción de la segregación en otros tiempos, su influencia es al parecer mínima sobre las formas de segregación generalizadas hoy en día (Sookram y Strobl, 2009, y ONU Mujeres, 2015). En muchos países, el nivel educativo medio de las mujeres es similar al de los hombres. En 2009, el 73 por ciento de 184 países habían alcanzado la paridad de género en la enseñanza primaria o la enseñanza secundaria, o en ambos niveles. La paridad de género en primaria se ha conseguido en 128 países, y la paridad en secundaria, en 72 países. Mundialmente, la tasa de matrícula de las niñas también está aumentando a un ritmo mayor que la tasa de los niños (UNESCO, 2012). En la educación secundaria, las diferencias se están reduciendo con rapidez, y de hecho, la situación se ha invertido en muchos países, en particular, en los de América Latina y el Caribe y Asia Oriental. En 45 países en desarrollo, son hoy más niñas que niños en secundaria. También hay más mujeres jóvenes que hombres en las universidades de 60 países, y las mujeres son mayoría entre los diplomados universitarios del mundo entero (Banco Mundial, 2011a). El auge de la matrícula femenina en la educación superior obedece a la evolución de las actitudes de la sociedad y de la familia sobre la educación de las niñas. Al mismo tiempo, en algunos casos, tras la secundaria, los hombres pueden encontrar empleo más fácilmente que las mujeres o tienden a realizar estudios no formales (UNESCO, 2012).

Ahora bien, los avances en la paridad de género en la educación no han contribuido a reducir la segregación sectorial y ocupacional. Esto podría atribuirse a las diferencias de género en los distintos ámbitos de la educación, más que a diferencias en la matrícula. Aun cuando las brechas de género en la educación superior se están reduciendo, las mujeres están sobrerrepresentadas en las ciencias sociales, los estudios empresariales y el derecho en América del Norte, América Latina y el Caribe, Asia Oriental y el Pacífico, Estados árabes, Europa Central y Oriental y Europa Occidental. Con la excepción de Asia Central y Estados árabes, las mujeres están en cambio insuficientemente representadas en las ciencias. En esta área, las mujeres tienden a concentrarse en las ciencias de la vida, campo en el que representan más del 70 por ciento de todos los diplomados en los Estados árabes y Europa Central. No obstante, la proporción de mujeres en las ciencias de la computación es muy baja en todas las regiones: entre el 21 y el 33 por ciento de los titulados (UNESCO, 2012). Un estudio sobre la ausencia de mujeres en la fuerza de trabajo en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas en la Unión Europea demostró que, si bien 29 de cada 1000 estudiantes egresadas se han titulado en ciencias de la computación, únicamente cuatro se incorporan a ocupaciones en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación (Comisión Europea, 2014b). Estas cifras sugieren que para combatir la segregación ocupacional se debe ir más allá de un enfoque centrado en la educación (Banerjee, 2014).

Las mujeres pueden optar por incorporarse a determinadas ocupaciones o por cambiar de ocupación cuando prevén tener hijos, ya que consideran que como madres necesitarán disponer de modalidades de trabajo flexible, que son más frecuentes en algunos sectores (Gregory y Milner, 2009). Por ejemplo, en el Reino Unido, las médicas suelen inclinarse por la medicina generalista, considerada una especialidad profesional inferior al verse como más favorable a la vida familiar. Las doctoras que comienzan su carrera en la atención hospitalaria suelen transferirse a la medicina general cuando su edad se acerca a los treinta años o los supera, y contemplan tener hijos (Crompton y Lyonette, 2011). En los sectores en que predominan los hombres y donde las modalidades de trabajo flexible son menos factibles por esperarse que el personal trabaje jornadas muy largas, las madres tienden a retirarse por completo de la actividad laboral, reforzando así la segregación ocupacional (Cha, 2013). Como se analiza más detalladamente en el capítulo II (Brechas salariales de género), las mujeres que desean reducir sus horas de trabajo se ven confinadas en un rango de ocupaciones muy limitado.

En la segregación ocupacional es más determinante el área de formación elegida por los estudiantes que sus logros educativos. Al mismo tiempo, en la decisión de emprender una carrera en un determinado campo de estudio y trabajo influyen fuertemente la cultura y la sociedad (Favara, 2012; Barone, 2011, y Mastekaasa y Smeby, 2008). Por tal motivo, combatir estereotipos y normas de género desde temprana edad es crucial si se quiere alentar a las niñas a incursionar en ámbitos profesionales en que predominan los hombres. Promover iniciativas como las que se presentan en el recuadro 2, que abarcan programas de educación y actividades de formación, tutoría y adquisición de experiencia, puede incentivar a más mujeres jóvenes y también a hombres jóvenes a emprender trayectorias contrapuestas a las normas de género en campos de estudio y trabajo sin tener en cuenta estereotipos de género.

Países como Alemania, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Países Bajos y Suecia han adoptado iniciativas orientadas a combatir los estereotipos de género por medio de programas educativos en que se promueven opciones no sexistas. Históricamente, esas iniciativas se han centrado en las niñas y jóvenes para orientarlas hacia ámbitos de trabajo dominados por los hombres (Bettio y Verashchagina, 2009). En este mismo sentido, varios países europeos también han adoptado iniciativas centradas tanto en las niñas como en los niños, que les animan a optar por vías profesionales al margen de los estereotipos. En Austria, el Ministerio de Asuntos Sociales auspicia los denominados «Días de chicos», durante los cuales adolescentes varones de entre 14 y 18 años realizan actividades en escuelas y hospitales. Estos eventos tienen por objeto alentarles a incorporarse a profesiones en los ámbitos social y educativo, pues solo tres de cada diez trabajadores en este sector son hombres (Consejo de Europa, 2015).

2. Ofrecer a mujeres y hombres formación para incorporarse a campos laborales sin tener en cuenta estereotipos de género

Una manera de incorporar más mujeres a los sectores y ocupaciones en que predominan los hombres y más hombres a los sectores y ocupaciones en que predominan las mujeres consiste en proporcionar una formación que favorezca activamente el empleo de las mujeres o de los hombres en un sector específico. En concreto, los programas de formación profesional totalmente subvencionados y ligados directamente con oportunidades de empleo son muy eficaces para encauzar a mujeres y hombres cuando están iniciando sus estudios o incorporándose al mercado de trabajo. Esto es vital en ámbitos laborales tradicionalmente sobrerrepresentados por mujeres o por hombres.

Un estudio sobre los hombres empleados en los servicios de cuidado infantil ha mostrado que la participación en un programa de formación profesional bien estructurado, el asesoramiento brindado por quienes ya han trabajado en este campo y, sobre todo, la experiencia adquirida en el marco de pasantías son otros tantos estímulos que ayudan a los hombres a incorporarse a sectores laborales que, como el cuidado infantil, han sido tradicionalmente especialidades femeninas (Pirard y otros 2015). En otras palabras, los programas de formación que promueven activamente la contratación de hombres para puestos en que predominan las mujeres pueden incrementar el empleo de los hombres. Por ejemplo, desde 2001, la agrupación Men in Childcare Scotland Group ha impartido formación a 1200 hombres, con buenos resultados en el aumento del empleo de ellos en el sector de los cuidados y la educación de la primera infancia; su programa ofrece al menos un año de formación profesional, financiado por la agrupación y destinado exclusivamente a hombres (Cameron, 2013, y Cameron y Moss, 2007). Este tipo de programas tiene el beneficio adicional de presentar a los niños y sus padres modelos de comportamiento masculino en el cuidado, y contribuyen así a debilitar aún más los estereotipos de género (Peeters, 2007). Además, la promoción del trabajo decente en ocupaciones en las que predominan las mujeres sirve no solo para apoyar a los hombres que desean incorporarse a estas profesiones, sino también para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres por concentrarse estas en ocupaciones con baja remuneración (véase el capítulo II, Brechas salariales de género).

3. Promover el emprendimiento de las mujeres

Las políticas que reduzcan los obstáculos para las mujeres a la hora de crear y desarrollar sus empresas estimularían a más mujeres a convertirse en empresarias. Así se reducirían las múltiples disparidades de género en el ámbito del emprendimiento, incluyendo las brechas en las tasas de creación de nuevas empresas y su productividad y rentabilidad, habida cuenta de que es más probable que haya más mujeres que hombres operando en microempresas.

En lo concerniente a la macroeconomía, las políticas públicas deberían impulsar el establecimiento de un marco jurídico para el desarrollo empresarial que tenga en cuenta las consideraciones de género, y promover la creación de mecanismos que frenen y eliminen la discriminación en los mercados crediticios, así como en derechos de propiedad en general y derechos sobre la propiedad de la tierra. Para abordar las brechas de género en el emprendimiento, es necesario derogar las leyes discriminatorias. En Lesotho, Namibia y Sudáfrica se han abolido las leyes que asignaban a los hombres la función de jefes del hogar. Esto ha capacitado a las mujeres para celebrar contratos, registrar bienes a su nombre y tener derecho al patrimonio común de la familia (Hallward-Driemeier, 2011, citado en Banco Mundial, 2011a). Además, los gobiernos también han adoptado medidas para reducir los sesgos de género en la prestación de servicios para promover el emprendimiento de las mujeres. Por ejemplo, en el marco de los programas de redistribución de tierras puestos en práctica en México, Nicaragua y Paraguay, los gobiernos se han ocupado explícitamente de los intereses de las mujeres al extender títulos de propiedad conjunta de la

tierra. En Sudáfrica, el Gobierno ha otorgado títulos de propiedad individuales a hombres y mujeres, y en un momento determinado del proceso de redistribución de la tierra, más del 47 por ciento de los beneficiarios fueron mujeres (Banco Mundial, 2011a).

En el nivel medio, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores –incluidas las que representan a las mujeres de los sectores informal y rural– tienen un papel fundamental en el establecimiento de medidas de incentivo para facilitar el acceso de las mujeres a los mercados. Por ejemplo, se podría dar prioridad a las empresas de mujeres para que participen en la contratación pública y actúen como proveedores de los programas de alimentación escolar y de otros servicios públicos o privados.

En los niveles medio o microeconómico, mejorar el acceso a los recursos productivos y los servicios financieros –incluidos los sistemas de crédito, de préstamos y de ahorros– es vital para las empresarias y los empresarios, y en particular, para las mujeres con empleo independiente y bajos ingresos y para los pequeños agricultores. En primer lugar, estos servicios pueden ayudar a los hogares a enfrentar las crisis sociales y económicas, como cuando las familias incurren en gastos de salud exorbitantes y se ven obligadas a hacer pagos inmediatos con sus propios fondos. En segundo lugar, el acceso al crédito puede ser vital para quienes desean iniciar o mantener una actividad económica ininterrumpida (OIT y otros, 2014, y ONU Mujeres, 2015).

El acceso a la microfinanciación puede respaldar la seguridad económica de las mujeres, en particular, cuando los recursos financieros los proporcionan organizaciones reguladas y sin fines de lucro (ONU Mujeres, 2015). La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) de la India ofrece servicios bancarios (como tarjetas para cajeros automáticos) y préstamos a sus miembros. Hasta 2013, la Asociación había abierto cuentas bancarias a 400 000 titulares y otorgado 25 000 préstamos (SEWA, 2013). De forma similar, la organización de trabajadoras a domicilio Didi Bahini Sewa Samaj, de Nepal, ofrece préstamos sin intereses y sin requerir garantías ni avales (Ciudades Inclusivas, 2012). Igualmente importante es el apoyo de las políticas públicas a la constitución de asociaciones y cooperativas de empresarias, ya que estas organizaciones son mecanismos eficaces para unificar a las emprendedoras, representarlas de manera que hablen con una sola voz y conseguir un mejor acceso a los mercados (OIT, 2015k).

Con todo, por muy eficaz que sea la microfinanciación, este sistema no debería sustituir el alcance y el carácter inclusivo de las instituciones financieras y aumentar su capacidad para responder a las necesidades de las empresarias y sus pequeñas y medianas empresas. Por ejemplo, el Gobierno de la India ha introducido el programa TREAD de asistencia y desarrollo del emprendimiento de mujeres en el comercio, que proporciona préstamos con tasas de interés preferenciales y sistemas de garantía del crédito. El Gobierno del Brasil estableció en 2009 el Programa del Microempresario Individual (MEI), que ha reducido los costos de registro que contribuyen a mantener en la economía informal a las empresarias con bajos ingresos. En el marco de este programa, los microempresarios debidamente registrados pueden acogerse a la seguridad social y acceder a líneas de crédito con intereses bajos en establecimientos bancarios públicos (OIT y otros, 2014). Un año después de la puesta en marcha del programa, se habían inscrito 1 900 000 empresarios, de los cuales el 46 por ciento eran mujeres. Estas empresarias indicaron que habían conseguido mejorar sus actividades en costos, operaciones comerciales, obtención de crédito y seguridad del empleo (OCDE, 2012).

Los servicios no financieros, como la formación sobre emprendimiento y desarrollo de negocios también pueden contribuir al desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres (Valdivia, 2014; véase el recuadro 3). En un estudio de 2014 que evaluó las repercusiones del programa Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN) de la OIT, activo en más de cien países de todos los continentes, se mostró que, por ejemplo en Sri Lanka, el programa había sido particularmente eficaz en la formación de las mujeres que habían quedado marginadas de la fuerza de trabajo. El programa ayudó a estas empresarias a acelerar la puesta en marcha de sus negocios, y al mismo tiempo a incrementar la rentabilidad y mejorar la gestión de sus actividades económicas (De Mel y otros, 2014). La formación y el desarrollo son especialmente valiosos para las microempresarias que hayan completado unos pocos años de educación formal, ya que los programas de capacitación pueden ayudarlas a adquirir los conocimientos que les faltan para dirigir exitosamente una empresa (Mwobobia, 2012). Al mismo tiempo, los programas de formación profesional deben tomar en cuenta el tiempo que las mujeres dedican a las labores del hogar y de cuidado, pues los programas con muchas horas lectivas pueden registrar altas tasas de abandono de las participantes (Valdivia, 2011).

Además de la formación y el desarrollo de las competencias profesionales, el apoyo a los servicios de extensión agrícola para mejorar el acceso a los insumos, servicios y mercados agropecuarios es otro medio importante para incrementar la productividad y los ingresos de las agricultoras (OIT y otros, 2014). Además, el desarrollo de infraestructuras rurales –que incluyen el suministro de agua, electricidad, cocinas y hornos no contaminantes, sistemas de saneamiento, carreteras y medios de transporte seguros–, sumado a la atención de la salud y a otros servicios sociales que permiten reducir el volumen de tareas domésticas y de cuidado que recaen en las mujeres (véase el capítulo III, Políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar), es una condición previa para la creación y el desarrollo de las empresas de mujeres (ONU Mujeres, 2015).

Ofrecer formación y desarrollo de competencias a las mujeres empresarias podría mejorar su acceso a los mercados, potenciando así el crecimiento y la estabilidad de sus empresas. Desde 2002, el programa Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer de la OIT (WED, por sus siglas en inglés) ha elevado la capacidad institucional de los mandantes de la OIT y de otros interesados y copartícipes en el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres (como los proveedores de servicios, públicos o privados, las asociaciones de empresarias y las organizaciones no gubernamentales) para atender sus necesidades de formación financiera y habilidades empresariales para gestionar los presupuestos del hogar y de sus pequeñas empresas, y también para iniciar y administrar pequeños negocios. Este programa ha conseguido aumentar los beneficios de las empresas dirigidas por mujeres. En la República Democrática Popular Lao, una evaluación realizada en 2010 mostró que, tras recibir formación y apoyo del programa WED, las empresas dirigidas por mujeres registraron un 50 por ciento de aumento medio de sus beneficios (que pasaron de 180 a 270 dólares estadounidenses al mes), al tiempo que su cifra de negocios se multiplicó por cuatro (pasando de 490 a 2150 dólares al mes). Las empresarias eran más propensas a mantener una contabilidad con arreglo a las normas (su proporción pasó del 22 al 38 por ciento) y a emplear a trabajadores a tiempo completo (OIT, 2014e).

4. Apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones

Las mujeres deberían ser protagonistas que influyan y configuren sus lugares de trabajo. Las políticas de acción afirmativa son particularmente importantes para corregir la segregación ocupacional y promover la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones. La acción afirmativa encaminada a contrarrestar la discriminación por sexo comprende la aplicación de medidas especiales –por lo general, temporales– para corregir los efectos de la discriminación anterior o persistente para establecer la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en la práctica (OIT, 2008). En el párrafo 2 del artículo 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT se indican los motivos legítimos que autorizan la adopción de medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de protección o asistencia de personas: por sexo, edad, discapacidad, cargas familiares o el nivel sociocultural. En tales casos, se considera no discriminatorias esas medidas, pues forman parte de esfuerzos más amplios que tienen por objeto asegurar en la práctica la igualdad de oportunidades teniendo en cuenta la diversidad de situaciones para acabar con la discriminación, remediar los efectos de las prácticas discriminatorias anteriores y restablecer el equilibrio. Estas medidas, que deberían fundamentarse en consultas y en el consentimiento de las partes interesadas, incluidas las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, también deberían orientarse efectivamente a la consecución del objetivo de la igualdad de oportunidades, ser proporcionales a la naturaleza y el alcance de la protección o la asistencia requeridas o a la discriminación que aún exista, y revisarse periódicamente para determinar si todavía son necesarias y eficaces (OIT, 2012c).

Algunas medidas de acción afirmativa a favor de las mujeres abarcan el establecimiento de objetivos, metas y cuotas de participación de las mujeres en actividades, sectores o niveles de los que han estado previamente excluidas y en los que todavía están insuficientemente representadas (en particular, los puestos de dirección) en gobiernos, sindicatos y empresas y sus organizaciones respectivas. La instauración de cuotas de mujeres candidatas en las listas electorales ha demostrado ser un medio de gran eficacia para lograr la igualdad de género en las instituciones políticas. De ser una práctica excepcional antes de 1995, las cuotas han sido aceptadas progresivamente hasta ser aplicadas en más de 120 países del mundo.

En muchos países de América Latina, las cuotas están regidas por la legislación, que señala la obligación de los partidos políticos de proponer un cierto porcentaje de candidatas a las elecciones. A comienzos de la década de 2000, las primeras cuotas aplicadas en América Latina se fijaron en un 30 por ciento; desde entonces, el Estado Plurinacional de Bolivia, Costa Rica y Ecuador han aumentado sus cuotas al 50 por ciento. El impacto ha sido más significativo en el Ecuador, donde más del 40 por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional (parlamento unicameral) son ahora mujeres, incluida su presidenta. Igualmente, la representación de las mujeres en los parlamentos del África Subsahariana ha aumentado considerablemente en el curso de las dos últimas décadas. En 2012, el Senegal enmendó su legislación electoral y estableció la paridad obligatoria entre mujeres y hombres en las listas electorales, que deben establecerse en orden alterno. Los partidos que no acatan estas disposiciones no pueden participar en las elecciones. Como resultado, la proporción de mujeres en el parlamento nacional senegalés aumentó del 11,7 por ciento en 1995 al 42,7 por ciento en 2015.

En Uganda, se reserva a las mujeres un escaño parlamentario por cada distrito electoral. Además, a las mujeres se les garantiza una representación en los escaños reservados a los miembros de las fuerzas armadas, las personas jóvenes, las personas con discapacidad y los trabajadores. Entre 1995 y 2015,

la proporción de mujeres parlamentarias se duplicó, y llegó al 35 por ciento de los miembros del parlamento ugandés en 2015 (Unión Interparlamentaria, 2015a). Las cuotas en el sector público también se han implantado por ley. En Timor-Leste, país donde la paridad de género es obligatoria en el Consejo Administrativo del Fondo de Empleo y Formación Profesional y en el Instituto de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo. Otros países, como Bélgica, Belice, Bulgaria, Camboya, Cuba, El Salvador, India, Japón, Nepal y Pakistán también han fijado cuotas similares en su administración pública (OIT, 2012c).

Cada vez más, el movimiento sindical en los países y en sus organizaciones internacionales está adoptando sistemas de cuotas. Por ejemplo, la Confederación Sindical Internacional de África (CSI-África) ha introducido una cuota del 30 por ciento para las mujeres en los puestos de dirección, norma que también se aplica en las federaciones nacionales afiliadas. Para corregir las disparidades de género en el Congreso de Sindicatos de Ghana, esta organización ha fijado una cuota mínima del 40 por ciento; además, ha tomado medidas para incrementar la participación de las mujeres en los programas de educación y formación, lo que ha mejorado la representación de las mujeres en las funciones de toma de decisión de la organización (Britwum, 2014). En Sudáfrica, en virtud de la política sobre género adoptada en 2012 por el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU), las organizaciones afiliadas han recibido orientaciones para reservar puestos de dirección para las mujeres. Si bien el COSATU no ha alcanzado todavía la cuota establecida del 50 por ciento, una tercera parte de los puestos de dirección están ya ocupados por mujeres (Munakamwe, 2014). Del mismo modo, en el curso de la campaña «¡Cuenta con nosotras!», impulsada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), el 80 por ciento de las organizaciones afiliadas –incluidas las confederaciones japonesa e italiana– se han comprometido a cumplir la meta del 30 por ciento de mujeres en los órganos encargados de adoptar decisiones, fijada para 2018 (CSI, 2015).

Las tendencias positivas de participación de mujeres en los sindicatos –especialmente, en puestos de dirección– han redundado en la inclusión de un mayor número de cuestiones de género en las campañas sindicales (Britwum y Ledwith, 2014) y ha aumentado el interés por los temas relativos a las mujeres en la economía informal, y en particular, por la situación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Hobden, 2015). No obstante, hay que seguir desplegando esfuerzos para eliminar la brecha en la participación y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos, también como parte de iniciativas más amplias encaminadas a que los sindicatos sean más inclusivos con respecto a las necesidades e intereses de los trabajadores –hombres o mujeres– de la economía informal (véase el recuadro 4). Asimismo, el fortalecimiento de la presencia de las mujeres en la negociación colectiva –en particular, como delegadas– es otro medio para promover a las mujeres a puestos de influencia y dirección en la organización sindical. Para impulsar la participación de las mujeres en la negociación colectiva, los sindicatos deberían recolectar datos desglosados por sexo sobre la evolución de la composición de sus equipos, además de fijar metas en cuanto al equilibrio de género.

Cabe agregar que los gobiernos pueden fijar sus propias metas y cuotas para promover a las mujeres a puestos de dirección en las empresas y fomentar la diversidad en todos los niveles. Por ejemplo, en Noruega se ha fijado una cuota de género del 40 por ciento para ciertas empresas, como las estatales (McKinsey Global Institute, 2015). A raíz de la aplicación de esta cuota, en 2013 más del 40 por ciento de los miembros de los consejos de administración eran mujeres, habiendo sido del 6,8 por ciento en 2003 (OIT, 2015g). En 2015, Alemania fijó cuotas de género, entre las que figuraba el requisito de que el 30 por ciento de los puestos de consejeros debían asignarse a mujeres. Se previó entonces que estas cuotas se aplicarían en 2016 (Smale y Cain Miller, 2015).

Recuadro 4

Desarrollar la capacidad de los sindicatos para promover la igualdad de género y la incorporación de las mujeres a puestos de liderazgo

La adopción de medidas específicas para mejorar la representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en el movimiento sindical debería ser una prioridad, ya que las brechas en este terreno son también resultado de los problemas culturales y estructurales que existen en otros ámbitos: la cultura dominada por los hombres, los estereotipos de género que confinan a las mujeres en funciones administrativas, la falta de formación y de acceso a otras oportunidades para desarrollar competencias de liderazgo, así como las responsabilidades familiares, que limitan el tiempo que las mujeres pueden dedicar a las actividades sindicales. A fin de que los sindicatos sean más inclusivos, la OIT, conjuntamente con la CSI-África, llevó a cabo entre 2011 y 2013 un proceso de auditoría participativa de género para analizar las medidas de desarrollo de capacidades en igualdad de género y participación y liderazgo de las mujeres. En este proceso participaron 789 dirigentes sindicales de 52 organizaciones nacionales de 24 países. Como resultado de la auditoría, cinco de los 15 nuevos miembros del Consejo de la CSI-África para 2015-2019 son ahora mujeres. En diciembre de 2012, había 19 mujeres en funciones de dirección –en particular, la presidencia– en organizaciones sindicales de 11 países, entre ellos, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Gambia, Senegal y Togo. Esa cifra se había elevado a 23 dirigentes en 13 países en diciembre de 2013 (Saizonou, 2015).

Ha quedado demostrado que el aumento del número de mujeres propietarias de empresas favorece la diversidad de género en los consejos de administración. Según un estudio dirigido por Sekkat y otros (2015), en el que se analizaron datos recolectados en las encuestas de empresas realizadas por el Banco Mundial en 74 países en desarrollo entre 2009 y 2012, el hecho de que las mujeres sean propietarias de empresas aumenta las probabilidades de que su dirección general se confíe a ejecutivas. De hecho, la probabilidad de que se designen mujeres como directoras generales es directamente proporcional al número de propietarias de empresas. La incidencia que la propiedad femenina tiene en el número de mujeres directoras generales es mayor cuando los principales accionistas son mujeres y cuando las empresas pertenecen a capitales extranjeros.

Otras medidas de acción afirmativa son, por ejemplo: la aplicación de políticas en el lugar de trabajo favorables a la contratación, la formación para el liderazgo y las medidas de promoción rápida, que incluyen el patrocinio, la mentoría y el acompañamiento para unirse a las redes existentes, políticas que deberían ser respaldadas por los gobiernos mediante la asignación de incentivos financieros, y las campañas de información y sensibilización para alentar a los empleadores a contratar y promover a mujeres, en particular, en los sectores y categorías mencionados antes. Las autoridades deberían ponerse al frente de la aplicación de dichas políticas impulsando programas de empleo en el sector público. Las medidas de acción afirmativa son más eficaces cuando se elaboran y aplican en consulta y mediante la cooperación entre Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores involucradas: cuando se ajustan a las necesidades y las posibilidades de los trabajadores y de los empleadores, y cuando son objeto de seguimiento y de control efectivo y periódico (OIT, 2012c).

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) también trabaja en asociación con la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales promoviendo la diversidad en el lugar de trabajo, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la comunidad empresarial. Cada vez más, las políticas sobre la diversidad de género son un requisito en los códigos de gobierno corporativo. Las empresas deben informar periódicamente si han cumplido o no los objetivos o metas, y dar una explicación si no han logrado progresos. Por ejemplo, el código de 2012 sobre gobierno corporativo de la Comisión del Mercado de Valores de Malasia estableció la obligación de los consejos de administración de dotarse de una política de incremento de la diversidad de género en su composición y de contratación de mujeres. Se pidió explícitamente a los consejos que en las memorias anuales incluyeran información sobre sus políticas, medidas y metas en materia de diversidad de género. Del mismo modo, el Banco Central de Nigeria, a través del Comité de Banqueros, llevó a cabo un programa trienal para promover a las mujeres para ocupar puestos de decisión en el sistema financiero. Para el período 2012-2014, ese comité fijó la meta del 40 por ciento de mujeres en los puestos de alta dirección de todos los bancos. Además, se reservaron a las mujeres el 30 por ciento de los cargos en los consejos de administración, y se animó a las empresas del sector a hacer un seguimiento de los avances y divulgar la información al respecto (OIT, 2015g).

II. Brechas salariales de género

A. Persistencia de la brecha salarial de género

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres. Entre los factores que pueden explicar la existencia de la brecha salarial figuran las diferencias en el nivel de educación, la experiencia laboral, sector y tipo de ocupación, la ubicación del lugar de trabajo (urbana o rural) y la cantidad de horas que se dedican al trabajo remunerado y al no remunerado. Ahora bien, a estos factores se suman otros, ya que la brecha salarial también se debe a la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres, a su concentración en los empleos menos remunerados, a la idea preconcebida de que las mujeres son económicamente dependientes y su falta de representación en los sindicatos (Goldin, 2014, Chen y otros, 2013, y Grimshaw, 2011, citado en OIT, 2015d).

Las diferencias de ingreso entre mujeres y hombres constituyen una cuestión relevante en el plano de las políticas, ya que muchos de los determinantes de la brecha salarial de género son consecuencia de desigualdades de género más generales del mercado laboral. Ya se ha indicado que aun cuando los niveles de educación de las mujeres se están elevando en todo el mundo, ellas siguen concentradas en una gama reducida de ocupaciones. Por las responsabilidades familiares, las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial, de trabajar menos horas que los hombres o de optar por empleos que no las obliguen a prestar servicios regularmente en jornadas prolongadas (es decir, más de 48 horas por semana) y que ofrezcan otras facilidades, como el disfrute de períodos de licencia largos que les permitan ocuparse de las responsabilidades familiares. Todos estos aspectos ejercen un impacto directo en los ingresos. Incluso si se tienen en cuenta estos factores, sigue sin explicarse el origen de una proporción considerable de la brecha salarial por razón de género (Goldin, 2014, Chen y otros, 2013, y Grimshaw, 2011, citado en OIT, 2015d).

En esta sección se analizan algunos de los factores que determinan la brecha salarial de género: la relación entre la segregación ocupacional, la baja remuneración y la brecha salarial de género, así como el impacto de los patrones de género en las horas de trabajo en la brecha salarial. En el capítulo que sigue también se analizan los factores «no explicados» que contribuyen a la brecha salarial, incluyendo las diferencias en las características del comportamiento de los trabajadores difíciles de medir (como el «presentismo», o presencia excesiva e inútil en el lugar de trabajo, y la disposición a correr riesgos en el trabajo) y las formas directas e indirectas de discriminación (como el pago de salarios inferiores que «penalizan» a las madres que trabajan y los «incentivos» que favorecen, en cambio, a los padres).

A pesar de que la brecha de ingreso es un problema que afecta también a las empresarias y de que algunos de los planteamientos de este capítulo son también pertinentes para describir la situación real de quienes trabajan por cuenta propia, su contenido se centra principalmente en la brecha en los salarios, con arreglo a la definición de los ingresos adoptada por la OIT y establecida por la 12.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Según esta definición, se entiende por ingreso (o ganancias) la suma de las remuneraciones en efectivo y en especie pagadas por los empleadores a los trabajadores, que incluye sueldos y salarios por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, la remuneración por los períodos de tiempo no trabajados (vacaciones y permisos o días feriados), las primas y gratificaciones, los subsidios de vivienda y las asignaciones familiares que el empleador paga directamente a su personal (OIT, 1973)³⁸.

.....

38. Los salarios y sueldos directos incluyen el salario básico por tiempo normal trabajado, los incentivos pagados a los trabajadores remunerados por tiempo, las ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias), los suplementos por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo por turnos, trabajo nocturno y en días feriados, las comisiones pagadas al personal de ventas y otros empleados, las primas por antigüedad, por cualificaciones especiales y por diferencias debidas a las zonas geográficas de destino, las primas de responsabilidad y por trabajos sucios, peligrosos y penosos, los pagos efectuados de acuerdo con los sistemas de salario garantizado, las asignaciones de compensación del costo de la vida y otras asignaciones regulares. La remuneración por períodos de tiempo no trabajados comprende los pagos directos a los trabajadores por días feriados públicos, vacaciones anuales y otros períodos no trabajados cuya remuneración está garantizada. Las primas y gratificaciones abarcan las primas estacionales y de fin de año (aguinaldos), los pagos adicionales por vacaciones como complemento de la paga normal de ellas y las primas de participación en los beneficios.

B. Cómo la segregación sectorial y ocupacional perpetúa la brecha salarial de género

Como se ha visto en la sección anterior, mujeres y hombres se concentran en ocupaciones diferenciadas y específicas. Por ende, la segregación ocupacional puede contribuir a mantener la brecha salarial por razón de género, dado que el ingreso medio varía en función de la ocupación. En el gráfico 25, los grupos de ocupaciones se clasifican basados en los niveles de remuneración promedio: el grupo «miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas» tiene la remuneración promedio más alta y el grupo «trabajadores no cualificados», la más baja. Las mujeres están infrarrepresentadas en el grupo de ocupaciones con la remuneración más alta. En cambio, se concentran en el segundo grupo con más alta remuneración, a saber, los «profesionales científicos e intelectuales».

Gráfico 25 Salarios medios por grupo de ocupaciones

Los grupos de ocupaciones se clasifican de mayor a menor remuneración

1. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas

2. Profesionales científicos e intelectuales

3. Técnicos y profesionales de nivel medio

4. Empleados de oficina

5. Operadores de instalaciones y máquinas, y montadores

6. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios

7. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

8. Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros

9. Trabajadores no cualificados

Nota: Las categorías ocupacionales corresponden a los «grandes grupos» de la CIUO-88. En el gráfico el sombreado gris indica que en el grupo de ocupaciones en cuestión hay una sobrerrepresentación de hombres, y el sombreado rojo, una sobrerrepresentación de mujeres. Cuando no hay color, significa que ni uno ni otro sexo tiene una sobrerrepresentación importante. Los cálculos se basan en los datos sobre los salarios medios con respecto a la clasificación de ocupaciones de la CIUO-88. Los niveles salariales se han determinado a partir de una clasificación de la remuneración promedio para cada grupo de ocupaciones según datos de una muestra de 29 países y territorios. Los países y territorios comprendidos en la clasificación son Belarús, Bermuda, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Camboya, Canadá, República Checa, República Dominicana, Ecuador, Egipto, España, Etiopía, Filipinas, Hong Kong (China), Indonesia, Israel, Macao (China), Madagascar, Mauricio, Mongolia, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Qatar, Reino Unido, Federación de Rusia y Sri Lanka.

Fuente: OIT.

Por lo que se refiere a los grupos de ocupaciones de los niveles intermedios de remuneración (posiciones 3 a 7), los trabajadores de la categoría «empleados de oficina», ocupación que tiende a concentrar muchas mujeres, tienen el segundo nivel más alto de salario medio. En cambio, los «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados» perciben salarios medios más bajos que los otros dos grupos de ocupaciones en que predominan los hombres: «operadores de instalaciones y máquinas y montadores» y «oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios».

Las diferencias en los salarios medios por grupo de ocupaciones indican que algunas ocupaciones en que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar reciben en promedio salarios inferiores. En parte, esto obedece a la infravaloración de los sectores y las ocupaciones predominantemente femeninos. Un estudio realizado en los Estados Unidos puso de relieve que existe una verdadera «penalización o penalización salarial» (es decir, la aplicación de tasas salariales inferiores) que pesa tanto sobre las mujeres como sobre los hombres que trabajan en ocupaciones en las que predominan las mujeres. Por ejemplo, una trabajadora altamente cualificada que ganaba 24,04 dólares por hora en un empleo de un sector de predominio femenino podía ganar hasta 36,06 dólares por hora en un empleo de un sector en el que predominaban los hombres. En otras palabras, por 40 horas de trabajo semanal, esta trabajadora podía ganar

25 000 dólares más al año en un empleo de un sector dominado por los hombres. Del mismo modo, una trabajadora poco cualificada podía ganar 5 990 dólares más al año en un empleo de un sector dominado por hombres (Hegewisch y Hartmann, 2014).

Asimismo, se ha comprobado que hay brechas salariales por razón de género en cada grupo de ocupaciones. Así lo muestra el análisis de las diferencias de remuneración en las ocupaciones en que se registra una pequeña sobrerrepresentación de mujeres, incluso en la categoría de los «profesionales científicos e intelectuales», o una alta sobrerrepresentación de mujeres, como en la categoría «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados», en las ocupaciones con una pequeña diferencia a favor de los hombres (miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública) y en un grupo de ocupaciones en que la gran mayoría de los trabajadores son hombres (oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios)³⁹.

Se pueden observar diferencias similares en los salarios medios de los grupos de ocupaciones con mayoría masculina o mayoría femenina cuando se examina la mediana de los ingresos por semana obtenidos en un empleo a tiempo completo: las ocupaciones en que predominan las mujeres registran las remuneraciones más bajas y aquellas en que predominan los hombres, las más altas. Los ingresos en una ocupación en que predominan las mujeres, expresados como porcentaje de los ingresos en una ocupación comparable en la que predominan los hombres, varían entre un 66,9 por ciento en ocupaciones altamente cualificadas y un 79,8 por ciento en ocupaciones de calificación media (Hegewisch y otros, 2010). Si bien las mujeres y los hombres tienen horarios de trabajo más largos en las ocupaciones en que predominan los hombres con respecto a las ocupaciones en que predominan las mujeres, del análisis de los salarios por hora se desprende que, independientemente del nivel de competencias y de la ocupación, los salarios por hora de los hombres son superiores a los de las mujeres (Hegewisch y Hartmann, 2014).

Sobre la base de la información de 26 países y territorios de los que se dispone de datos, la brecha salarial de género en el grupo de los «profesionales científicos e intelectuales» varía entre algo menos del 10 por ciento y más del 40 por ciento. En más de la mitad de los 26 países y territorios examinados hay una brecha de más del 20 por ciento (véase el gráfico 26, panel A). En 11 países y territorios, la brecha ha disminuido con el tiempo. En esta categoría ocupacional, con la segunda remuneración más alta, se observa que en casi todos los países hay una concentración moderada de mujeres. No obstante, los estudios realizados indican que tiende a haber muchas más mujeres que hombres en las ocupaciones peor remuneradas de este grupo. Por ejemplo, en el sector de la atención de salud de los Estados Unidos, las mujeres son solo el 36 por ciento de los médicos, muy por debajo del 90 por ciento que representan entre el personal de enfermería titulado (ONU Mujeres, 2015). Del mismo modo, en la Unión Europea los hombres también están sobrerrepresentados en las ocupaciones profesionales mejor remuneradas, como las de ingeniería e informática; en particular, en el sector privado (Burchell y otros, 2014).

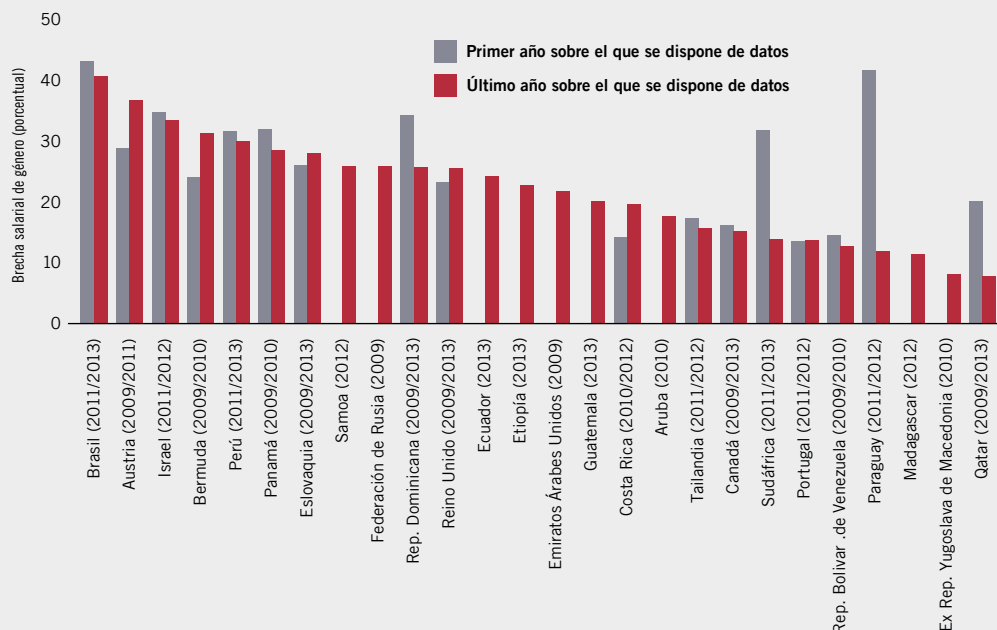
En el grupo de ocupaciones «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados», en el que predominan las mujeres, en 17 de los 19 países y territorios analizados la brecha salarial por razón de género supera el 20 por ciento (véase el gráfico 26, panel B). La brecha supera el 40 por ciento en los Emiratos Árabes Unidos, Etiopía, Perú y Qatar. Al igual que en el caso de los «profesionales científicos e intelectuales», la brecha salarial en los «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados» ha disminuido con el tiempo en países como Austria, Eslovaquia y Tailandia. De comparar la brecha entre los «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados» y los «profesionales científicos e intelectuales» se desprende que las desigualdades son más amplias en la primera categoría. La brecha salarial de género entre los «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados» supera el 20 por ciento en 17 de los 19 países (la excepción la forman la ex República Yugoslava de Macedonia y la República Bolivariana de Venezuela), mientras que en el grupo de los «profesionales científicos e intelectuales» algo más de la mitad de los países la brecha es de más del 20 por ciento.

.....

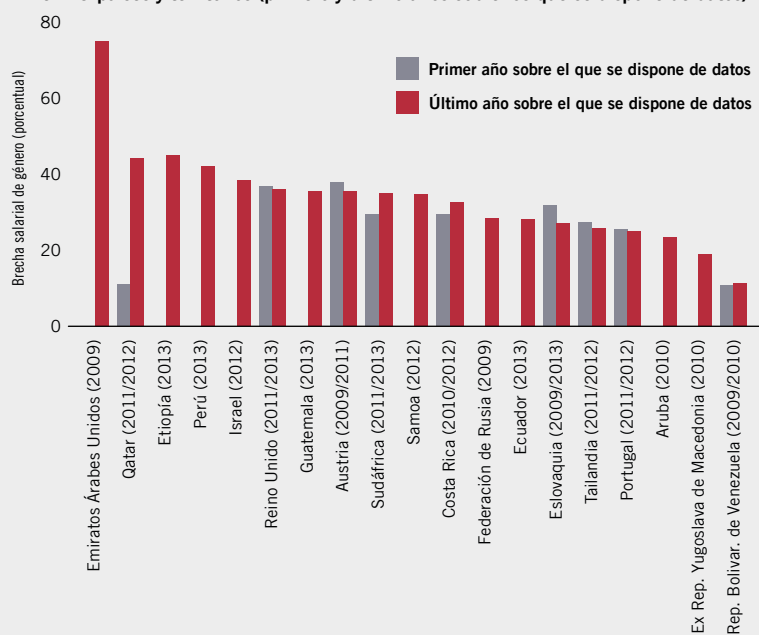
39. Se considera que en una ocupación hay una pequeña o ligera sobrerrepresentación de las mujeres (o de los hombres) cuando la diferencia entre la proporción de mujeres y de hombres en el empleo total en la mayoría de los países examinados es inferior al 10 por ciento. Por ejemplo, en la categoría ocupacional de «profesionales científicos e intelectuales», las mujeres están ligeramente sobrerrepresentadas, ya que la diferencia con respecto a los hombres es de entre 5 y 10 puntos porcentuales, mientras que los hombres están ligeramente sobrerrepresentados en el grupo de ocupaciones de gestión («miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas», según la CIUO-88), puesto que la diferencia en la mayoría de países es de entre 2 y 8 puntos porcentuales. Cuando la diferencia supera los 10 puntos porcentuales en la mayoría de los países analizados, se considera que las mujeres (o los hombres) tienen una alta sobrerrepresentación en el grupo de ocupaciones de que se trate (como es el caso de las mujeres en el grupo «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados»). Por último, se considera que un grupo de ocupaciones como el de los «oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios» está dominado por hombres, ya que la diferencia en la mayoría de los países se sitúa entre 10 y 30 puntos porcentuales.

Brechas salariales de género en las ocupaciones en que predominan las mujeres

Panel A. Brechas salariales de género en el grupo «profesionales científicos e intelectuales» (ligero predominio de las mujeres), en 26 países y territorios (primero y último años sobre los que se dispone de datos)



Panel B. Brechas salariales de género en el grupo «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados» (predominio de mujeres), en 19 países y territorios (primero y último años sobre los que se dispone de datos)



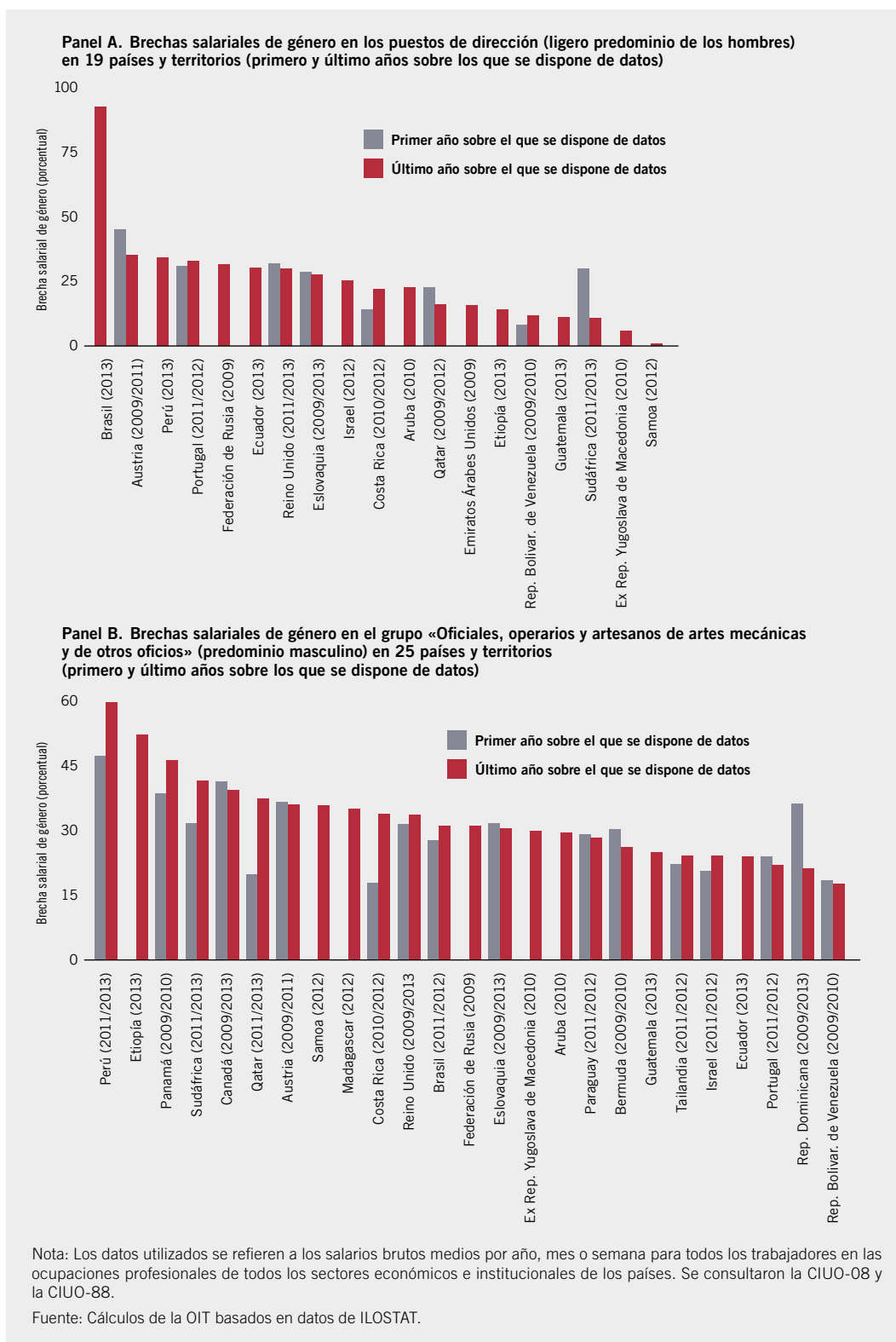
Nota: Los datos utilizados se refieren a los salarios brutos medios por año, mes o semana para todos los trabajadores en las ocupaciones profesionales de todos los sectores económicos e institucionales de los países. Se consultaron la CIUO-08 y la CIUO-88.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de ILOSTAT.

En el caso de las ocupaciones con más hombres que mujeres, como los puestos de alta dirección, la brecha salarial por género rebasa el 20 por ciento en más de la mitad de los 19 países y territorios examinados (véase el gráfico 27, panel A). Cuatro países (Etiopía, Panamá, Perú y Sudáfrica) tienen una desigualdad superior al 40 por ciento en el grupo de ocupaciones «oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios», proporción netamente superior al 20 por ciento registrado en casi todos los demás países y territorios examinados, con la excepción de la República Bolivariana de Venezuela (véase el gráfico 27, panel B). Si se compara, por ejemplo, con el grupo de ocupaciones de alta dirección,

Gráfico 27

Brechas salariales de género en las ocupaciones en que predominan los hombres



la brecha salarial de género en el grupo de los «oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios» es en promedio considerablemente mayor en 25 países y territorios. Esto obedece a que la desigualdad en este grupo ocupacional rebasa el 20 por ciento en todos los países salvo uno, mientras que en las ocupaciones de alta dirección solo algo más de la mitad de los países tiene una brecha de más del 20 por ciento. Al analizar los cuatro grupos de ocupaciones, se desprende que la brecha es mayor en las ocupaciones más segregadas. En otras palabras, cuanto mayor sea la concentración de mujeres o de hombres en un sector determinado, mayor podrá ser allí la brecha salarial de género.

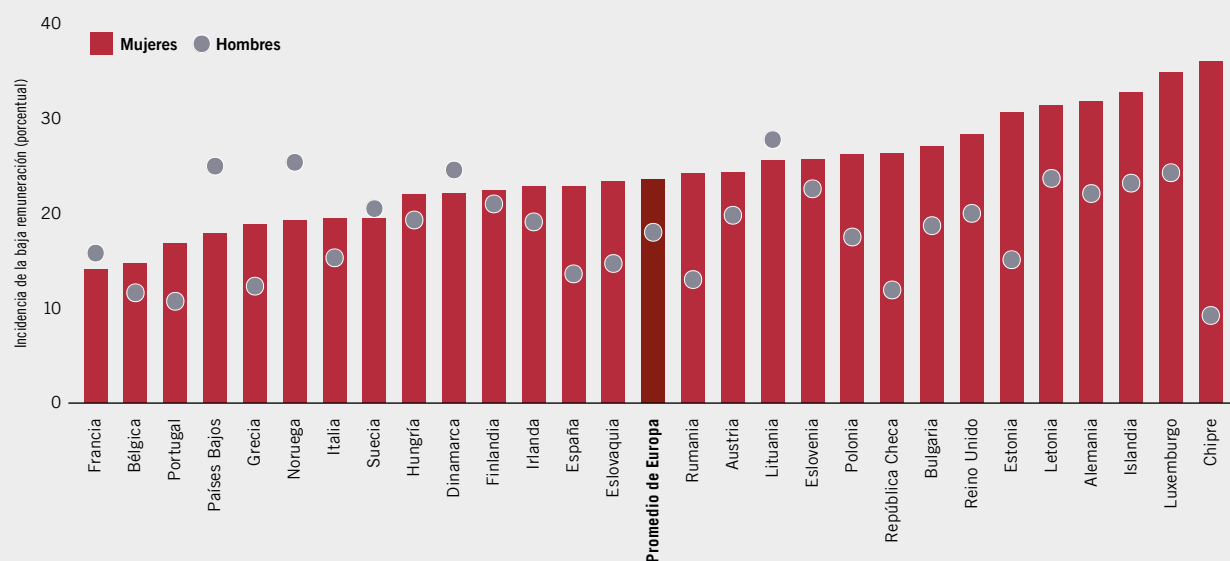
A una segregación sectorial más alta corresponde una segregación ocupacional más baja. En efecto, en los sectores de predominio femenino las mujeres afrontan una menor competencia de parte de los hombres, y por consiguiente tienen muchas más posibilidades de conseguir puestos de dirección mejor remunerados (Jarman y otros, 2012, y Hegewisch y Hartmann, 2014). Esto ha sido confirmado por un estudio de la OIT sobre el sector de la educación privada en Jordania, cuyos resultados señalan que las mujeres formaban el 87,6 por ciento del personal en la educación privada y ocupaban el 75 por ciento de los puestos de dirección (OIT, 2013e).

Sin embargo, es posible que incluso en los sectores u ocupaciones altamente feminizados los hombres sigan teniendo ventajas con respecto a las mujeres, por el trato preferencial oculto denominado «escalera de cristal» (Campos-Soria y otros, 2011, y Wingfield, 2008). Por ejemplo, en Australia, los hombres que se incorporan a la profesión de enfermería tienen más probabilidades que las mujeres de alcanzar puestos directivos (Huppatz y Goodwin, 2013). Así ocurre también en el Reino Unido (Mullan y Harrison, 2008). Al ser considerados como más ambiciosos y competitivos que las mujeres, se piensa también que los hombres son más aptos para desempeñar funciones de dirección. Este resultado fue confirmado por la OIT en su estudio sobre la educación privada en Jordania, donde hay una brecha salarial por género del 41,6 por ciento a favor de los hombres (OIT, 2013e).

La segregación horizontal y la segregación vertical también afectan a los trabajadores de la economía informal. Un estudio realizado entre los trabajadores informales de la cadena mundial de valor de la horticultura mostró que en el sector de los pequeños agricultores las mujeres tienen más probabilidades de ocuparse en el trabajo familiar auxiliar (Chan, 2013). En cambio, los hombres tienen más probabilidades de ser contratados en la cadena de valor. Las diferencias en el empleo de las mujeres y de los hombres en el sector de la horticultura informal redundan en que las mujeres tienen peores condiciones salariales y de trabajo que los hombres.

C. Sobrerrepresentación de las mujeres en los empleos de baja remuneración

La brecha salarial de género se ve agravada por la concentración de mujeres en los empleos mal remunerados. Entre la mitad de la década de 1990 y la última parte de la década de 2000, muchos países tendieron a crecer en el volumen de empleo de bajos salarios, definido como el porcentaje de trabajadores cuyos ingresos son dos tercios inferiores que el salario medio (OIT, 2010c). Entre 2006 y 2011, la incidencia de la baja remuneración entre las mujeres disminuyó ligeramente en 21 de los 28 países de Europa incluidos en el gráfico 28. De todas maneras, la incidencia del empleo de salarios bajos sigue siendo mayor en las mujeres en 22 de los 28 países (véase el gráfico 28). Según las estadísticas de la última Encuesta Europea de Ingresos y Condiciones de Vida (EU-SILC) de la Unión Europea, el 23,6 por ciento de las mujeres eran trabajadoras con bajos salarios, frente al 17,8 por ciento de hombres en esa situación. La brecha de género con respecto a la baja remuneración, es decir, la diferencia en la incidencia de la baja remuneración entre las mujeres y los hombres, se redujo a 5,8 puntos porcentuales desde los 8,9 puntos porcentuales registrados en 2006. Sin embargo, esta reducción en la brecha de género obedeció en parte a un incremento (de 1,1 puntos porcentuales) registrado entre 2006 y 2011 en el número de hombres clasificados como trabajadores con remuneración baja por la pérdida de empleo tras la crisis financiera mundial en las ocupaciones de remuneración de nivel medio, como la construcción. En otras palabras, la reducción relativa de la brecha de género en los niveles de baja remuneración (en 3,1 puntos porcentuales, lo que en un período de cinco años es de todas maneras un cambio marginal) se derivó de la pequeña mejora para las mujeres y del deterioro de la situación de los hombres. En todo caso, la reducción de esta brecha no debería interpretarse como una mejora general de los salarios de las mujeres. Más bien, refleja un cambio en la composición de la reserva de mano de obra barata, en la que la proporción de hombres pasó del 51,9 por ciento en 2006 al 54,4 por ciento en 2011. Durante el mismo período, la proporción total de trabajadores con bajas remuneraciones entre los trabajadores que ganan un sueldo o un salario (tanto mujeres como hombres) no cambió, y permaneció en un 20 por ciento.



Nota: La incidencia de trabajadores con remuneración baja se define como la proporción de trabajadores a tiempo completo que ganan menos de dos tercios de la mediana del ingreso bruto de todos los trabajadores a tiempo completo en el grupo de 16 a 65 años de edad.

Fuente: Cálculos de la OIT sobre la base de datos de Eurostat (EU-SILC) (2011).

D. Jornada laboral y brechas salariales de género

La cantidad de tiempo que las mujeres pueden dedicar al trabajo remunerado determina el nivel salarial. Como se muestra en la primera parte de este estudio, un gran número de mujeres en muchos países del mundo trabajan unas pocas horas o a tiempo parcial, en modalidades de empleo que, como las jornadas reducidas, permiten la participación o la permanencia en el trabajo asalariado de grupos que de otra manera quedarían excluidos; en particular, los trabajadores con responsabilidades familiares, los estudiantes y las personas jubiladas. Los empleadores, por su parte, pueden recurrir a la oferta de trabajadores a tiempo parcial para aprovechar no solo los menores costos de su empleo, sino también la flexibilidad que esta reserva de mano de obra ofrece a las empresas para adaptarse a la volatilidad de los mercados (OIT, 2015m).

1. Efectos del trabajo a tiempo parcial en los ingresos y las condiciones de trabajo de las mujeres

La práctica del trabajo en horarios reducidos también conlleva, sin embargo, condiciones salariales menos favorables (lo que algunos autores llaman la «penalización o penalización salarial al trabajo a tiempo parcial») y peores prestaciones relacionadas con el empleo, que se traducen en el deterioro de la seguridad del empleo, la limitación de la cobertura de la seguridad social y la restricción de las perspectivas de carrera. Estas desigualdades no son inherentes al trabajo a tiempo parcial en sí mismo, sino que se derivan más bien de la forma en que se genera esta modalidad de trabajo, al amparo de instituciones del mercado de trabajo que favorecen las profesiones y ocupaciones a tiempo completo en que predominan los hombres en plena edad laboral (Messenger y Ray, 2015).

Cabe destacar dos cuestiones importantes relacionadas con la calidad del trabajo a tiempo parcial. La primera se refiere a si es voluntario o no, es decir, si los trabajadores eligen libremente esta modalidad de trabajo o si en realidad se ven obligados a aceptarla por falta de una alternativa factible, en especial, las pocas posibilidades de una licencia parental remunerada o de servicios de cuidados asequibles y de calidad. La segunda se refiere a si el trabajo a tiempo parcial se realiza regularmente, con un horizonte de largo plazo o es una solución temporal. El primer caso suele depender de prioridades ajenas al trabajo o de la falta de competencias profesionales; el segundo, en cambio, interesa por lo general a personas en situación de transición, como los estudiantes, los jubilados y, a menudo, los padres de familia que se reincorporan al cabo de una licencia parental. Los estudios en la materia muestran que el empleo a tiempo parcial involuntario, de carácter regular o de larga duración es un gran generador de desigualdad: con respecto a las posibilidades de acceder a empleos a tiempo completo y porque es con frecuencia una característica del empleo de las mujeres en puestos no cualificados (Kjeldstad y Nymoen, 2012).

Como se ha mostrado en la primera parte de este documento, en el mundo la mayoría de las personas que trabajan menos de 35 horas semanales son mujeres, muy probablemente por la función de cuidadoras que tienen en casi todas las sociedades. La segregación sectorial y ocupacional es responsable de la alta proporción de mujeres que ocupan empleos a tiempo parcial por dos motivos. En primer lugar, las grandes diferencias en la cantidad de empleo a tiempo parcial que asumen las mujeres aumentan la segregación ocupacional. En segundo lugar, el empleo a tiempo parcial se practica en algunos sectores y ocupaciones, dominados usualmente por mujeres, como la atención de salud, los servicios sociales, la educación y la hotelería y restauración (Eurofound, 2011), así como otros servicios y algunos segmentos intermedios del trabajo de oficina (Fagan y otros, 2014).

De hecho, muchos empleos altamente cualificados y remunerados simplemente no están disponibles a tiempo parcial, y por las competencias profesionales que requieren, hacen muy difícil moverse a ellos desde empleos a tiempo parcial. Otra dificultad se refiere a los mayores costos administrativos que supone la contratación de dos o más trabajadores a tiempo parcial altamente cualificados en lugar de uno a tiempo completo. Esto tal vez explica por qué el trabajo a tiempo parcial tiende a concentrarse en las ocupaciones menos cualificadas (Rau Binder, 2010, citado en Messenger y Ray, 2015); aunque, Manning y Petrongolo (2008) sostienen que el mayor costo se genera en la contratación y formación de las personas que van a ocupar los empleos de alto nivel. En consecuencia, es posible que los empleadores estén más abiertos a permitir que los trabajadores ya contratados pasen de una jornada a tiempo completo a una jornada a tiempo parcial, en vez de contratar a nuevos empleados que deseen trabajar a tiempo parcial.

Por consiguiente, el hecho de que haya más mujeres en el empleo a tiempo parcial contribuye aún más a que se congreguen en una gama reducida de sectores y ocupaciones, intensificando así la segregación ocupacional. Como demostró Sparreboom (2014) en un estudio de 25 economías de la Unión Europea, el impacto del empleo a tiempo parcial en la segregación ocupacional depende de la relación empleo a tiempo parcial-población, de las mujeres o de los hombres⁴⁰. Si hay una gran diferencia entre, por una parte, la relación empleo a tiempo parcial-población correspondiente a las mujeres y, por otra parte, la relación empleo a tiempo parcial-población correspondiente a los hombres, el aumento del trabajo a tiempo parcial favorecerá la concentración de mujeres en una pequeña gama de ocupaciones. Inversamente, si la brecha de género con respecto a la relación empleo a tiempo parcial-población es pequeña, los niveles de segregación se reducirán, ya que muchos hombres tenderán a desplazarse hacia las ocupaciones a tiempo parcial ampliamente dominadas por las mujeres, reduciendo así la segregación ocupacional.

Además, es posible que las mujeres tengan que trasladarse a una ocupación menos cualificada para ajustarse a la necesidad de reducir su jornada. Este fenómeno se conoce como «descalificación o degradación ocupacional», y consiste en que los trabajadores empleados a tiempo completo que desean reducir sus horarios de trabajo, a menudo para poder ocuparse de sus responsabilidades familiares, se ven obligados a cambiar de empleo para tener jornadas laborales más cortas. Un estudio sobre la penalización salarial al trabajo a tiempo parcial de las mujeres británicas muestra que el paso al trabajo a tiempo parcial puede implicar que el trabajador abandone una ocupación con un nivel elevado de calificación y se emplee en una ocupación menos cualificada. Algunas mujeres profesionales se trasladan a ocupaciones como oficinista, vendedora o asistente de cuidados, en las que desaprovechan su nivel de formación y sus competencias profesionales. Según los autores del estudio, la degradación es más drástica para las mujeres que han tenido ocupaciones con un alto nivel de competencias profesionales (Connolly y Gregory, 2008). Esto contribuye, sin duda, a una pérdida de ingresos y compromete sus perspectivas de carrera y de acumulación de años de antigüedad. Otro estudio similar ha demostrado que el cambio de empleadores cuando se buscan modalidades de trabajo flexible agudiza la degradación profesional (Neuburger y otros, 2011).

Dado que el trabajo a tiempo parcial es común en las ocupaciones de baja remuneración y en un abanico más bien reducido de empleos, los salarios por hora de los trabajadores a tiempo parcial pueden ser inferiores a los salarios por hora de los trabajadores a tiempo completo, debido a las diferencias de remuneración en el sector y en la ocupación (Matteazzi y otros, 2013)⁴¹. Por ejemplo, la brecha salarial entre las mujeres empleadas a tiempo completo y las empleadas a tiempo parcial supera el 20 por ciento en Alemania, España, Italia y Reino Unido. Tras dar cuenta de la brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan a tiempo completo y de la brecha salarial entre las mujeres que trabajan a tiempo completo y las que trabajan a tiempo parcial, el estudio de Matteazzi y otros autores muestra que la mayor parte de la penalización salarial al trabajo a tiempo parcial puede atribuirse a la segregación ocupacional y, en menor medida, a la disparidad en la experiencia en el mercado laboral y a los niveles de educación de los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial.

.....

40. El estudio abarca 25 economías desarrolladas de la Unión Europea, exceptuando a Letonia, Lituania, Malta y Rumania, más Noruega y Suiza, durante el período 2002-2011. La noción de «tiempo parcial» designa al tiempo de trabajo inferior a 30 horas.

41. Los autores se han basado en cálculos de la brecha salarial en las mujeres que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial en Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Polonia y Reino Unido.

No obstante, la denominada penalización salarial al trabajo a tiempo parcial solo puede atribuirse en parte a la segregación ocupacional. La principal forma de desigualdad en el trabajo a tiempo parcial es el bajo nivel salarial por hora comparado con el salario por hora de un trabajador a tiempo completo en una situación comparable (véanse Manning y Petrongolo, 2008, y Fernández Kranz y Rodríguez-Planas, 2009, citado en Messenger y Ray, 2015). Incluso cuando los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial perciben el mismo salario por hora, tal vez no tengan acceso a las mismas primas (incluidas las de participación en los beneficios), los bonos de rendimiento, el pago de horas extraordinarias y las primas por trabajo en equipo (OCDE, 2015a). Además, es posible que los trabajadores a tiempo parcial no cumplan las condiciones para reclamar el pago de las horas extraordinarias (Lee y Yoo, 2008) o que puedan ser objeto de sanciones contractuales. Tal es, por ejemplo, el caso de los trabajadores domésticos que prestan servicio por hora a distintos empleadores.

El trabajo a tiempo parcial tiene más probabilidades de generar desigualdades en el mercado de trabajo cuando su finalidad es reducir los costos laborales para los empleadores o regular las fluctuaciones significativas en la demanda del mercado (Messenger y Ray, 2015). Algunos empleadores pueden optar por la contratación de trabajadores a tiempo parcial cuando estos no cumplen los requisitos mínimos para tener derecho a las prestaciones de la seguridad social (Carré y Tilly, 2012, y Greenhouse, 2012). En algunos países, como la República de Corea, Japón y Sudáfrica, el derecho de los trabajadores a las prestaciones de desempleo se restringe fijando como requisito un número mínimo de horas de trabajo, lo que tiene consecuencias evidentes para los trabajadores ocasionales, temporales y a tiempo parcial, incluyendo las trabajadoras y trabajadores domésticos, cuyo volumen de horas se puede situar por debajo del umbral mínimo (Fagan y otros, 2014, y OIT, 2015c)⁴².

El empleo a tiempo parcial limita las perspectivas de carrera, la obtención de los aumentos salariales de una carrera a tiempo completo y el desarrollo de las competencias profesionales. Se considera que los trabajadores a tiempo parcial están menos interesados en una carrera profesional, ya que para algunos empleadores el hecho de trabajar menos horas significa que el trabajador se guía por otras prioridades. De ahí que los trabajadores a tiempo parcial tengan menos probabilidades de obtener ascensos a puestos mejor remunerados (McDonald y otros, 2009). En cuanto a las oportunidades de formación profesional, los trabajadores a tiempo parcial suelen tener menos acceso que los trabajadores a tiempo completo, sobre todo, cuando los contratos de trabajo a tiempo parcial no son permanentes (Fagan y otros, 2014, y Asao, 2011).

2. Sobrerrepresentación de las mujeres entre los trabajadores a tiempo parcial marginal

En la última década, el empleo a tiempo parcial marginal se ha convertido en una forma más habitual de trabajo atípico, con horarios muy reducidos de menos de 15 horas o 20 horas por semana, en función del umbral nacional (Messenger y Wallot, 2015). En el trabajo a tiempo parcial marginal se incluyen los contratos de trabajo denominados «a la demanda», «de disponibilidad inmediata» o «a pedido» y los contratos de «cero horas». El número de horas comprendidas en estas formas de trabajo a tiempo parcial puede ser sumamente variable, impredecible e inseguro. En algunos casos, los trabajadores no saben cuándo comienza o cuándo termina su trabajo. El trabajo doméstico es uno de los sectores en que las mujeres están muy sobrerrepresentadas, y en el que las jornadas de trabajo son extremadamente impredecibles e inseguras. Muchos trabajadores domésticos también prestan servicio en períodos de disponibilidad inmediata o de trabajo «a pedido» (OIT, 2011b y 2014f). Las jornadas de trabajo atípicas, especialmente si son involuntarias, se correlacionan con condiciones de trabajo deficientes. Cuando no hay disposiciones sobre un número mínimo de horas de trabajo, los empleadores pueden no tener obligación alguna de proponer un número mínimo o específico de horas de trabajo a su personal (OIT, 2015c). El alcance del trabajo a tiempo parcial marginal y la protección jurídica ofrecida a los trabajadores a tiempo parcial marginal difiere enormemente entre países (Messenger y Wallot, 2015).

Además, la incertidumbre en la cantidad de horas que se trabajarán puede dar lugar a conflictos entre los compromisos del trabajo remunerado y las necesidades de la vida personal (Messenger y Wallot, 2015, y Keller y otros, 2012). El carácter «a pedido» del trabajo a tiempo parcial marginal facilita la contratación y el despido de los trabajadores. Los trabajadores que prestan servicio ocasionalmente tienen menos probabilidades de recibir formación profesional y de obtener otras prestaciones. En Irlanda, los trabajadores en «disponibilidad inmediata» o «a pedido» tienen un 47 por ciento menos de probabilidades de recibir una formación profesional que los trabajadores empleados en virtud de un contrato permanente (Layte y otros, 2008).

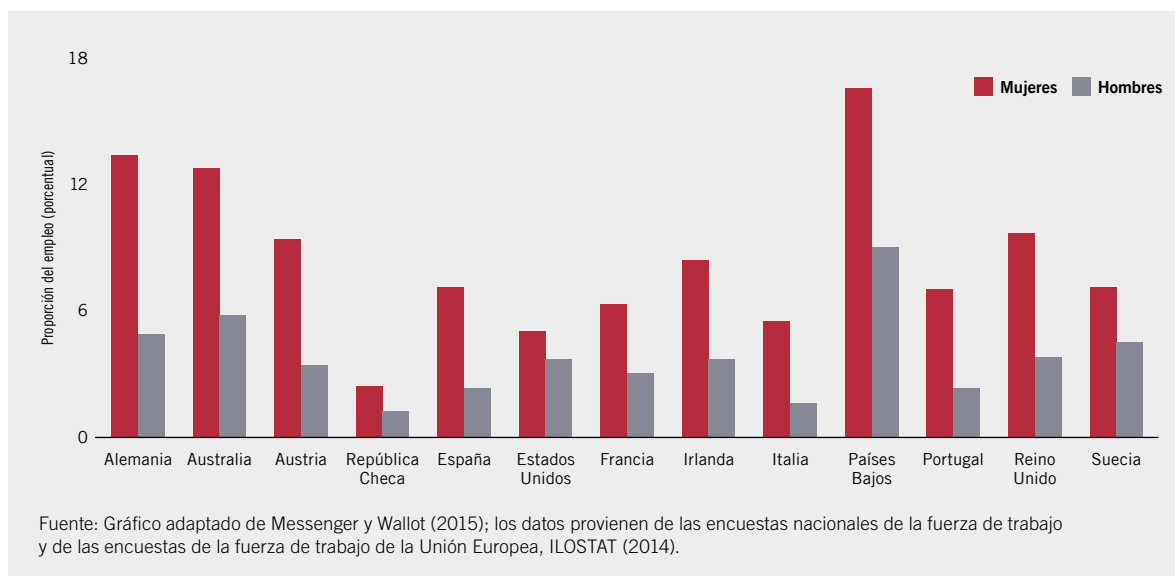
Según lo observado en 13 países desarrollados, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial marginal (véase el gráfico 29). Esto podría explicarse por el hecho de que en

42. Abren el derecho a prestaciones un mínimo de 20 horas de trabajo regulares por semana en el Japón, al menos 60 horas trabajadas por mes o 15 horas por semana en la República de Corea y más de 24 horas trabajadas por mes en Sudáfrica.

las ocupaciones dominadas por las mujeres la contratación para trabajar «a pedido» o «en disponibilidad inmediata» es común. En Suecia, los servicios de hospedaje y de cuidado de las personas de edad avanzada tienden a contratar a su personal en estas modalidades. En Italia, el 60 por ciento de los trabajadores de la hotelería y restauración y el 13 por ciento de los trabajadores en la educación, la salud, los servicios sociales y los servicios personales están empleados según modalidades de trabajo «a pedido» o «en disponibilidad inmediata» (Eurofound, 2015a). En el Reino Unido, muchos de los contratos de «cero horas» se suscriben en los sectores de la educación, la salud y la administración pública (30 por ciento del total de contratos de «cero horas»), así como en la hotelería y restauración y los servicios minoristas (27 por ciento de los contratos de cero horas) (Brinkley, 2013). Muchos trabajadores del sector de prestación de cuidados a las personas de edad avanzada en el Reino Unido están empleados también con contratos de «cero horas» (Koehler, 2014). El hecho de que en muchos de estos sectores haya una sobrerrepresentación de las trabajadoras podría explicar por qué la sobrerrepresentación es también tan elevada en el trabajo a tiempo parcial marginal. Esta modalidad laboral es fuente de dificultades, ya que contribuye a reducir aún más los ingresos de las mujeres y agrava su situación de inestabilidad económica.

Gráfico 29

Proporción de mujeres y de hombres con empleo que trabajan 14 o menos horas semanales, 2014



3. Jornadas laborales prolongadas y actitud de los trabajadores al respecto

Si bien las jornadas de trabajo excesivamente cortas pueden ser un problema, en el extremo opuesto, las jornadas excesivamente largas (de más de 48 horas por semana) son negativas para los trabajadores, ya que perjudican su salud y su bienestar mental y menoscaban el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Afectan especialmente a los trabajadores con peores salarios y los que tienen muy poca influencia en sus empleos o su entorno laboral, como las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Asimismo, las jornadas prolongadas pueden aumentar la remuneración para algunas personas, como por ejemplo, los directivos de bancos y los juristas. A veces, la legislación nacional sobre la jornada excesiva no se aplica a determinados grupos de trabajadores.

Los hombres tienen una proporción muy elevada de la fuerza laboral que trabaja jornadas prolongadas. Un informe de Eurofound mostró que en los 27 países de la Unión Europea los hombres trabajaban un promedio de 2,1 horas por semana más que las mujeres (Eurofound, 2010). La perspectiva de tener que trabajar jornadas excesivamente prolongadas no solo limita las posibilidades de promoción profesional de las mujeres, sino que también ejerce presión sobre los hombres, ya que de ellos se espera que acepten jornadas de trabajo más largas. Por lo tanto, los estereotipos de género y las expectativas culturales con respecto a la jornada laboral contribuyen a perpetuar la división del trabajo establecida (Lee y otros, 2007). Esto se debe a que en la cultura de las jornadas laborales prolongadas los trabajadores que optan por formas de trabajo flexibles, como los horarios reducidos y el teletrabajo, son estigmatizados.

Tal como han explicado Williams y otros autores (2013), el «estigma de la flexibilidad» está determinado por los prejuicios de género. La sociedad considera que las mujeres que adoptan modalidades de trabajo flexible no hacen sino cumplir con sus responsabilidades, al dar prioridad a su familia sobre su trabajo (Stone, 2013, y Stone y Ackerly Hernandez, 2013). Cuando las mujeres reducen su tiempo de trabajo remunerado, se produce un deterioro radical tanto de su situación en el empleo como de la calidad de las tareas que se les

encomiendan (Stone y Ackerly Hernandez, 2013). En lo que atañe a los hombres, rige la premisa cultural de que para ser un buen padre hay que ser un buen trabajador y un sólido pilar de la economía familiar. Por lo tanto, todo hombre que decide buscar formas de trabajo flexible se considera «menos hombre» (Williams y otros, 2013; Berdahl y Moon, 2013; Rudman y Mescher, 2013, y Vandello y otros, 2013).

Aunque la perspectiva de tener que trabajar jornadas prolongadas crea una barrera que limita el acceso de las mujeres a empleos de alto reconocimiento social y remuneración, también es cierto que las mujeres que ocupan los empleos peor remunerados deben cumplir frecuentemente jornadas muy largas. Valga recordar que los trabajadores por cuenta propia (o trabajadores independientes) están *de facto* marginados del ámbito de cobertura de las legislaciones nacionales sobre la jornada. Tal situación se ha descrito con datos concretos en la primera parte de este documento, en la que se ha mostrado que las jornadas de más de 48 horas por semana son más frecuentes entre los trabajadores por cuenta propia (o independientes) que entre los trabajadores asalariados.

Si bien es cierto que los hombres en empleo asalariado suelen tener horarios de trabajo más largos que las mujeres, el personal doméstico en general –u otras personas que prestan servicios en hogares privados– también trabaja en jornadas muy prolongadas. El trabajo doméstico constituye el 3,6 por ciento del empleo asalariado. Las mujeres forman la gran mayoría del personal doméstico del mundo, en proporciones que van, por ejemplo, de un 63 por ciento en Oriente Medio a un 92 por ciento en América Latina y el Caribe. Globalmente, el 57 por ciento de los trabajadores domésticos (29 700 000 personas) tienen jornadas de trabajo sin límites preestablecidos. Una pequeña proporción (3,6 por ciento) de los trabajadores domésticos (1 900 000 personas) sí tiene jornadas limitadas, pero en condiciones menos favorables que las de otros trabajadores. En promedio, el personal doméstico cumple horarios de trabajo más largos que los horarios medios nacionales. En Nepal, los trabajadores domésticos trabajaban una media de 52 horas por semana, aun cuando el promedio nacional era de 39 horas. También tienen jornadas semanales prolongadas los trabajadores domésticos en Filipinas (52 horas), Indonesia (51,6 horas), Malasia (65,9 horas), Namibia (62 horas), Qatar (60 horas), Tailandia (58,3 horas) y la República Unida de Tanzania (63 horas)⁴³. En los países industrializados, la jornada semanal promedio de los trabajadores domésticos es considerablemente más corta, y en Europa, por ejemplo, tienen a menudo el problema inverso de no encontrar trabajo suficiente (OIT 2013f)⁴⁴.

Las jornadas de trabajo excesivas y la inflexibilidad de los horarios son también fuentes importantes de conflicto entre las necesidades del trabajo y las de la vida familiar, y de insatisfacción para los trabajadores que tienen que lograr un equilibrio entre la vida laboral, la vida familiar y otras obligaciones (Fagan y otros, 2012). Para las mujeres en ocupaciones profesionales, la cultura de las jornadas de trabajo prolongadas se convierte en una barrera que entorpece su carrera profesional; además, el «estigma de la flexibilidad» es un factor disuasivo para los hombres que desearían reducir su tiempo de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades familiares. En lo que concierne a las mujeres y los hombres en ocupaciones de baja remuneración, las jornadas prolongadas también limitan su capacidad para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares (este aspecto se analiza más en profundidad en el capítulo III, Políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar).

E. Discriminación: el componente no explicado de la brecha salarial de género

1. Evaluación de la brecha salarial de género

La brecha salarial de género puede dividirse en partes «explicadas» y partes «no explicadas». En el *Informe mundial sobre salarios 2014/2015* de la OIT (2015d), se evalúa la disparidad salarial de género tanto explicada como no explicada en un conjunto de países; en su mayoría, desarrollados. Mientras que la parte «explicada» puede atribuirse a las características observables del mercado de trabajo, como la experiencia, el nivel de educación y el sector de empleo, la discriminación y otros factores constituyen la parte «no explicada». En los Estados Unidos, donde las mujeres ocupan el 62 por ciento de los empleos remunerados con el salario mínimo o menos, la brecha salarial de género que afecta a los trabajadores peor remunerados está ampliamente explicada (Krogstad, 2014). Sin embargo, en el caso de las mujeres mejor remuneradas, una parte más importante de la brecha salarial sigue sin estar explicada. Del mismo modo, en Chile y Federación de Rusia, los factores no explicados influyen considerablemente en las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres (OIT, 2015d).

.....

43. Los datos indicados corresponden a los años siguientes: Filipinas (2010), Indonesia (2008), Malasia (2008), Namibia (2007), Qatar (2009), Tailandia (2003) y República Unida de Tanzania (2006).

44. Sobre la base del análisis efectuado por la OIT (2013f) sobre 17 países industrializados, la duración de la jornada semanal del personal doméstico varía entre 15,1 horas en Austria y 39,6 horas en Lituania.

Entre los factores no explicados más mencionados en los estudios especializados, no necesariamente desvinculados de la discriminación, se incluyen los resultados de características no observables o no medibles, como la disposición a correr riesgos, la flexibilidad con los compromisos laborales, el trabajo en horarios no habituales, un alto grado de movilidad, el espíritu de competencia, la ambición, el esfuerzo en el trabajo y la diferenciación de las responsabilidades. Además, la discriminación también contribuye a exacerbar la brecha salarial de género. Los empleadores que tienen prejuicios contra las mujeres pueden discriminar a las trabajadoras (Petreski y Mojsoska Blazevski, 2015). Por ejemplo, las expectativas y estereotipos sociales con respecto a las mujeres y la posibilidad o la inminencia de la maternidad pueden agravar la brecha salarial de género. Los empleadores pueden justificar el hecho de que pagan menos a las mujeres invocando una supuesta falta de compromiso de estas con sus empleos. Todas las mujeres jóvenes se toman como potenciales madres o prestadoras de cuidados, razón por la cual pueden ser ignoradas cuando los empleadores asignan responsabilidades más exigentes o conceden ascensos. Más tarde, cuando las mujeres ya han tenido hijos, tanto los empleadores como sus compañeros de trabajo dan por hecho que, como madres, su compromiso con el trabajo es menor, incluso si no han reducido su tiempo de trabajo (Lips, 2013a). En consecuencia, los empleadores pueden poner en práctica lo que suele denominarse «discriminación estadística», basada en la hipótesis de que todas las mujeres prevén la interrupción de su carrera profesional, demuestran poco interés en la formación profesional para mejorar sus competencias laborales y tienen menos probabilidades de asumir puestos de trabajo con beneficios que se concretarán en el futuro (Grimshaw y Rubery, 2015).

La discriminación contra las trabajadoras embarazadas y los trabajadores con responsabilidades familiares, es decir, la llamada «discriminación basada en la maternidad», es un problema generalizado en todo el mundo. Hay cada vez más pruebas de que el acoso de la maternidad, a saber, la práctica de acosar a las mujeres por motivo de su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares es también un problema muy común. Otros motivos de inquietud se refieren a que, en algunos países, las prácticas discriminatorias o violentas se extendieron durante la crisis económica (OIT, 2015n). Por ejemplo, una encuesta realizada en 2015 por la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido puso de manifiesto que el 11 por ciento de las mujeres consultadas habían sido despedidas de su trabajo o incluidas en medidas de reducción de personal, o habían sido tratadas de manera tan desfavorable que habían tenido que dejar su empleo en circunstancias que otras personas en el mismo lugar de trabajo no habían sido objeto de las mismas medidas o el mismo trato. Al extrapolar dicha proporción a la población total del Reino Unido, esto podría significar que hasta 54 000 mujeres pierden su empleo cada año. El estudio también reveló que 1 de cada 5 nuevas madres había sido objeto de acoso o de comentarios negativos de sus empleadores o compañeros de trabajo en relación con el embarazo o con la aprobación de sus solicitudes de trabajo flexible. Esta proporción podría corresponder a un total de hasta 100 000 madres acosadas por año (EHRC, 2015).

Otra encuesta realizada en 2015 por encargo del Gobierno del Japón sobre la incidencia del acoso a la maternidad (*matahara*) mostró que el 48,7 por ciento de las mujeres que trabajan a través de agencias con contratos de corta duración habían sido objeto de despidos improcedentes (más de una quinta parte), de descenso de categoría profesional, de trato injusto o de abuso verbal. La encuesta también mostró que el 21,8 por ciento de las trabajadoras con contratos regulares a tiempo completo habían experimentado maltratos similares. El número de quejas por acoso a la maternidad ha aumentado en 18 por ciento desde 2009, a la par del incremento del número de mujeres que se reincorporan al trabajo después de una licencia de maternidad (McCurry, 2015).

Como han señalado diversos autores, la discriminación también influye en los factores explicados de la brecha de remuneración de género (Lips, 2013a y 2013b; Tharenou, 2013, y Petreski y Mojsoska Blazevski, 2015). Por ejemplo, la experiencia laboral de las mujeres y los hombres puede ser diferente, puesto que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en horarios reducidos, de adoptar modalidades de trabajo flexible o de interrumpir su carrera cuando necesitan ocuparse de sus responsabilidades familiares (Lips, 2013a y 2013b; Tharenou, 2013, y Petreski y Mojsoska Blazevski, 2015). Como se ha observado antes, las decisiones que mujeres y hombres adoptan sobre flexibilidad laboral están determinadas en gran medida por su cultura de trabajo, lo que explica que las mujeres sigan interrumpiendo su carrera profesional con más frecuencia que los hombres. También se ha indicado antes que la segregación ocupacional y sectorial conduce a la concentración de las mujeres en los puestos menos remunerados, lo que a su vez explica en parte la persistencia de la brecha salarial de género. En ambos factores influyen las responsabilidades familiares, los estereotipos de género, las pautas culturales y las normas, que no pueden atribuirse a simples opciones personales.

Las instituciones sociales pueden también perpetuar la discriminación y exacerbar (o atenuar) las desigualdades de género existentes, incluida la brecha salarial de género. Dichas instituciones, entre las que se incluyen las normas formales e informales, pueden considerarse discriminatorias cuando subestiman el valor de las funciones que las mujeres desempeñan en el hogar o en la fuerza de trabajo, o

cuando limitan su capacidad de toma de decisiones (Branisa y otros, 2013; Gonzales y otros, 2015, y Demirguc-Kunt y otros, 2013). Como se ha visto en la sección sobre el emprendimiento de las mujeres, las instituciones sociales discriminatorias, como la patria potestad y las normas de acceso a la propiedad de la tierra y de bienes no relacionados con la tierra y a los servicios financieros pueden obstaculizar el aprovechamiento de las oportunidades de empleo que se abren a las mujeres. El trato desigual de hombres y mujeres en los ordenamientos jurídicos y las lagunas en la protección jurídica para la no discriminación en el empleo y la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor también favorecen las prácticas discriminatorias que socavan la seguridad del ingreso de las mujeres (OIT y otros, 2014). La inexistencia de una protección jurídica adecuada para las mujeres embarazadas y las madres con leyes antidiscriminatorias, de una licencia de maternidad con una remuneración adecuada y del derecho garantizado a la reincorporación al trabajo incide negativamente en la tasa de retención laboral de las madres (este tema se analiza en más detalle en la siguiente sección de este informe, la sección F).

2. La penalización de la maternidad y los incentivos a la paternidad

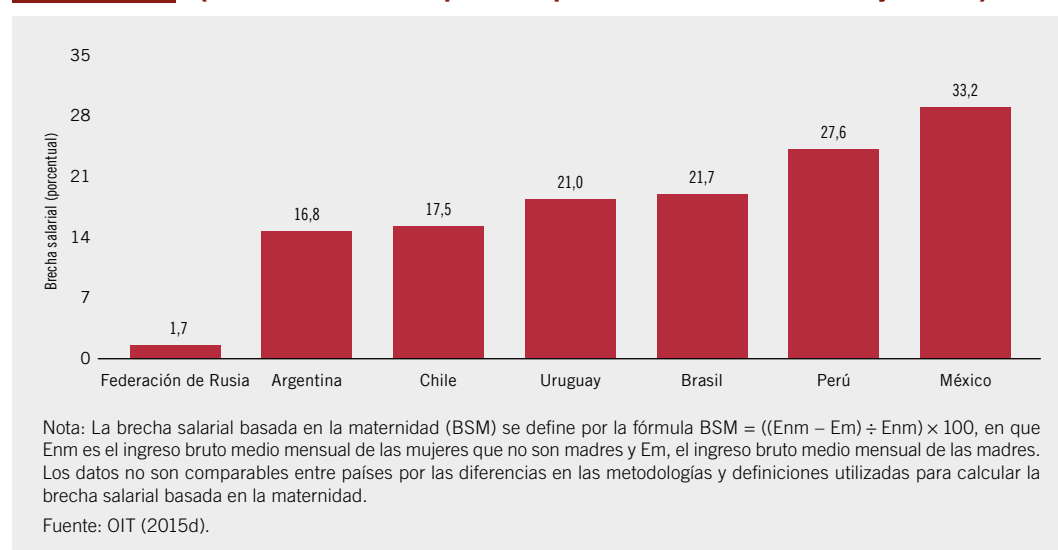
En todas las regiones, las madres que trabajan deben asumir una penalización salarial que se suma a las desventajas inherentes a la brecha salarial de género. En promedio, las madres ganan menos que las mujeres que no tienen niños a cargo y muchísimo menos que los padres en entornos familiares y laborales similares. Las sanciones salariales por maternidad persisten incluso después de que los hijos hayan crecido (Grimshaw y Rubery, 2015). Las disparidades de género que aumentan con la edad, observadas en muchos países, señalan que las madres pierden ingresos cuando toman licencias en el empleo o reducen su tiempo de trabajo al nacer sus hijos o para atender responsabilidades familiares, y que a veces no logran recuperar el terreno perdido en la jerarquía salarial cuando se reincorporan al trabajo. Posteriormente, pueden verse atrapadas en ocupaciones con pocas posibilidades de ascenso y de aumento de la remuneración (Davies y otros, 2000).

Los estudios que comparan los salarios medios de las madres y las mujeres sin hijos muestran que las madres están expuestas a la penalización salarial. En particular, un estudio realizado en 21 países en desarrollo puso de relieve que la penalización media por maternidad era de un 42 por ciento (Agüero y otros, 2011). En China, las madres se exponen a una penalización de un 37 por ciento (Zhang y otros, 2008), mientras que en Italia las madres ganan 15 euros menos por semana que el salario semanal medio de 360 euros. Asimismo, el aumento del salario anual medio de las madres italianas es un 3 por ciento inferior al de los demás trabajadores (Pacelli y otros, 2012). El gráfico 30 muestra la brecha salarial por maternidad (valores no ajustados) en algunas economías en desarrollo, que puede variar entre algo menos del 5 por ciento en la Federación de Rusia hasta más del 30 por ciento en México.

Además de la penalización salarial que pesa sobre las madres, la brecha salarial por motivo de maternidad se refuerza también por el incentivo de paternidad, es decir, el hecho de que los hombres reciben un aumento del salario cuando nacen sus hijos (Budig, 2014). Un estudio longitudinal de la brecha salarial de género en Noruega entre 1979 y 1996 mostró que, aun cuando la penalización por maternidad se había

Gráfico 30

La brecha salarial basada en la maternidad, en algunos países (último año sobre el que se dispone de datos, salarios no ajustados)



reducido considerablemente como resultado de las políticas favorables a la vida familiar, las primas que recibían los esposos y padres se habían convertido en el vector principal de la brecha salarial por motivo de maternidad (Petersen y otros, 2014). De igual manera, otro estudio en ocho países industrializados confirmó que los padres (hombres) se beneficiaban de primas salariales, en particular, en Alemania, Canadá, Estados Unidos y Francia (Lundberg, 2012).

Algunos estudios indican que el incentivo de paternidad es excepcionalmente elevado para los hombres, en función de su nivel de educación, etnia, estado civil heterosexual y situación profesional, ya sea como asalariado o como directivo o empresario (Hodges y Budig, 2010). En los Estados Unidos, por ejemplo, las mujeres experimentan una reducción de su ingreso por cada niño que traen al mundo, y los hombres reciben en cambio aumentos cada vez que nacen sus hijos. Todos los hombres reciben una bonificación por cada nacimiento de un hijo, pero la cuantía dependerá de su origen étnico. Por ejemplo, la bonificación promedio que reciben los hombres con un título universitario es de 5258 dólares estadounidenses para los blancos, 4170 dólares para los denominados latinos y 1500 dólares para los afroamericanos (Budig, 2014).

F. Enfrentar la brecha salarial de género

A grandes rasgos, las diferencias en la remuneración están relacionadas con diferencias objetivas en el valor del trabajo desempeñado (por ejemplo, diferencias relativas a factores como las competencias profesionales, las condiciones de trabajo, las responsabilidades y el esfuerzo). Ahora bien, como se muestra en el presente capítulo, la brecha salarial de género puede atribuirse también a otros factores, como la discriminación. Pese a que la práctica de las remuneraciones diferenciadas es un síntoma de la existencia de cuestiones más generales de desigualdad de género en el mercado laboral, no es menos cierto que hay mecanismos de políticas que pueden promover la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

1. Eliminar el trato desigual entre hombres y mujeres en el mercado laboral

La adopción de marcos legislativos transparentes que establezcan reglas del juego equitativas permite asegurar que las mujeres tengan acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, puedan participar en él y sean protegidas contra todas las formas directas e indirectas de discriminación y acoso. Además, un marco jurídico sólido, que impida la discriminación de los trabajadores por motivos de género, la maternidad, la paternidad y las responsabilidades familiares (véase el recuadro 5), ofrece una estructura formal para eliminar los obstáculos para el empleo y la promoción profesional, como las restricciones en materia de propiedad, de empleo de mujeres en algunas ocupaciones y jornadas laborales.

Hay algunos medios de protección jurídica esenciales para mantener a las mujeres en el empleo, sobre todo, después de dar a luz: garantizar el derecho de las trabajadoras a reincorporarse al trabajo después de una licencia en el mismo puesto y con la misma remuneración, o en un puesto o con una remuneración equivalentes; hacer recaer la carga de la prueba en los empleadores en caso de litigio; promulgar leyes que prohíban la discriminación y la violencia de género en general, y con respecto a la maternidad y las responsabilidades familiares, en particular, y proporcionar una protección de la salud específica para las mujeres en el lugar de trabajo.

El derecho garantizado a reincorporarse al trabajo en el mismo puesto o en un puesto equivalente al finalizar la licencia de maternidad es importante para asegurar la permanencia y progresión de las mujeres en el trabajo remunerado tras el parto. Según los resultados de un estudio de la OIT en 146 países, solo 38 han adoptado leyes para garantizar el derecho de la mujer a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente, 26 garantizan el mismo puesto y 82 no han previsto ningún tipo de garantía (OIT, 2014d). Los sistemas de justicia que ponen la carga de la prueba en los empleadores en caso de litigio por despido ayudan a proteger a las mujeres despedidas tras haber tenido un hijo. Del mismo modo, la legislación que prohíbe la discriminación por motivo de maternidad o de embarazo puede abarcar muchos aspectos del empleo: el acceso, la contratación, el despido, la antigüedad, los ascensos, la formación profesional, los cambios de puesto, la jubilación y otras condiciones de trabajo.

Las políticas sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo pueden promover un entorno laboral seguro y salubre tanto para las mujeres como para los hombres. Dicho esto, es posible que las políticas que no tienen en cuenta las consideraciones de género no respondan a las necesidades de las trabajadoras embarazadas o que están en período de lactancia. Por ejemplo, pueden necesitarse nuevas disposiciones sobre la organización del tiempo de trabajo a fin de facilitar los exámenes médicos de las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia. Tal vez habría que adaptar las tareas de las mujeres embarazadas o en períodos de lactancia para evitar actividades peligrosas para su salud o para la salud de sus hijos no nacidos o recién nacidos (OIT, 2014d).

Recuadro 5**Medidas para eliminar el trato desigual basado en la maternidad y las responsabilidades familiares**

Muchos países han puesto en práctica medidas para asegurar la protección de todos los trabajadores, sin discriminación, incluidos los trabajadores por cuenta propia (o trabajadores independientes). En España, por ejemplo, los trabajadores ocasionales o estacionales, los trabajadores por cuenta propia y los estudiantes tienen derecho a la licencia parental. En Azerbaiyán, Brasil y Singapur, es obligatorio incluir a las trabajadoras por cuenta propia entre las beneficiarias del régimen de prestaciones pecuniarias de maternidad. En el Canadá, República de Corea y Estados Unidos, por ejemplo, la legislación laboral garantiza el derecho de la trabajadora a reincorporarse al trabajo en el mismo puesto o en un puesto equivalente y con la misma remuneración después de la licencia de maternidad. En Francia, la ley de 2014 sobre la igualdad de mujeres y hombres establece que los empleadores no pueden poner fin al contrato de los trabajadores hombres durante las cuatro semanas posteriores al nacimiento de sus hijos. La legislación de Australia, República de Corea, Francia e Italia prohíbe explícitamente la discriminación por motivos relacionados con la identidad sexual, el embarazo y las responsabilidades familiares. La carga de la prueba de que los motivos de despido no están relacionados con la maternidad recae en el empleador en la legislación de varios países, como Alemania, Argentina, Colombia, Mauritania, Sri Lanka y Zambia. En otros países, como Austria, Chile, Guatemala y Panamá, los empleadores tienen la obligación de solicitar una autorización judicial o administrativa antes de comunicar su decisión de despido a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. En Eslovenia, Guinea Ecuatorial y República Bolivariana de Venezuela, los empleadores necesitan la autorización de la inspección del trabajo antes de proceder al despido. En 2013, el 38 por ciento de los 144 países estudiados habían adoptado medidas para hacer recaer en el empleador la carga de la prueba de la legalidad de los motivos de despido.

La legislación laboral y los reglamentos correspondientes protegen a las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, al prohibir que realicen trabajos peligrosos e insalubres. En algunos países, estas disposiciones permiten su reasignación temporal a otras funciones, o que sus tareas se ajusten por razones médicas, como se hace, por ejemplo, en España, Francia y Japón. La legislación de Italia, México y Federación de Rusia también contiene disposiciones en materia de organización del tiempo de trabajo para facilitar el cuidado de los recién nacidos y la lactancia. En la República de Corea, Guinea-Bissau, Turquía y Viet Nam se prevén licencias remuneradas para las trabajadoras que tienen que ausentarse para someterse a los exámenes médicos prenatales.

Fuente: OIT (2014d).

Sin embargo, algunas disposiciones legales adoptadas para proteger a determinados grupos de trabajadores, como las mujeres, pueden ser discriminatorias. Por ejemplo, las que prohíben el trabajo peligroso y el trabajo nocturno y las horas extraordinarias para todas las mujeres, por encomiables que parezcan desde la perspectiva de la protección de la salud, son contrarias al principio de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y contribuyen a la discriminación de género en el trabajo. La OIT ha comprobado que en 111 de 160 países respecto de los cuales se dispone de información se aplican medidas legales restrictivas al trabajo peligroso o insalubre para las mujeres embarazadas o en período de lactancia, y que en 78 de dichos países (el 49 por ciento) las normativas prohíben explícitamente el trabajo en tales condiciones. En casi la mitad de los países que han adoptado normativas explícitas se prohíbe que todas las mujeres, sin distinción, trabajen en determinadas condiciones consideradas peligrosas (OIT, 2014d).

Además, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debería incorporarse en la legislación e incluirse en los procesos de negociación colectiva (véase el recuadro 6). En contextos en que los salarios se fijan por sector u ocupación, esto también significa que los salarios mínimos para los sectores y ocupaciones con una alta concentración de mujeres deberían ser iguales a los que rigen para sectores u ocupaciones comparables en que predominan los hombres.

Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden impulsar activamente la eliminación del trato desigual de las mujeres y los hombres en el trabajo. Deberían ponerse en práctica mecanismos que aseguren la igualdad de trato a través de medidas correctivas y sanciones disuasivas, y la aplicación de las normas pertinentes debería vigilarse e imponerse por medio de la inspección del trabajo, de la supervisión por órganos especializados en las cuestiones de igualdad y del acceso efectivo a los tribunales. Además, la recogida de datos sobre la discriminación facilitará el seguimiento de los marcos para la igualdad (OIT y otros, 2014).

Como se dispone en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor debe aplicarse por medio de la legislación y reglamentos nacionales. El concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para eliminar la discriminación de género en la remuneración; en particular, en los casos en que mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes que, no obstante, tienen un valor equivalente. Esto es especialmente útil para reducir la brecha salarial de género derivada de la segregación sectorial u ocupacional. Varios países han incorporado en su legislación el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En el Estado Plurinacional de Bolivia y en el Ecuador, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor está consagrada en la Constitución. En el Togo y Uganda, la legislación exige que los empleadores aseguren la igualdad de remuneración por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor para todos los trabajadores.

La igualdad de la remuneración por un trabajo de igual valor también puede hacerse cumplir por medio de los convenios colectivos. En 2010, se renovó en el sector de la manufactura de Dinamarca un convenio colectivo que comprendía el establecimiento de un tribunal de igualdad de la remuneración. Dicho tribunal, presidido por un juez del trabajo, se encarga de resolver los litigios en esta materia. Las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen la responsabilidad de designar a los miembros de la comisión de remuneraciones. Posteriormente se suscribieron otros convenios colectivos similares en diversos sectores, como el transporte, la construcción y la limpieza. Por consiguiente, el tribunal tiene ahora jurisdicción sobre todos los sectores y trata con representantes de todas las organizaciones.

Hay diversas medidas que permiten asegurar la aplicación de este principio en la práctica; por ejemplo, mediante la intervención de la inspección del trabajo. Así, en Bélgica, República Checa, El Salvador, España, Kenya y Marruecos, los inspectores del trabajo reciben formación para vigilar tanto las condiciones laborales como la remuneración. A los inspectores se les dan orientaciones sobre la forma de evaluar los empleos para determinar si en ellos se está aplicando el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Fuente: Oelz y otros (2013).

2. Promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor mediante la transparencia sobre salarios, la formación profesional y la aplicación de métodos de evaluación no discriminatoria del empleo

El principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, establecido en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), es un concepto inherente a la lucha contra la discriminación. Además, este principio ha sido reafirmado en la meta 8.5 del Objetivo de Desarrollo Sostenible núm. 8 («Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos»), en la que se estipula que, para 2030, los países deberían «lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor».

Sin embargo, con frecuencia este principio no se comprende bien. En algunos países, la legislación se refiere solo a la igualdad de remuneración por un trabajo «idéntico» o «similar», y no por un trabajo «de igual valor». En muchos países, la falta de datos fiables sobre los salarios, desglosados por sexo, encubre la existencia de una brecha de remuneración de género, por lo que resulta difícil observar las tendencias en su magnitud y sus causas subyacentes. Los sesgos de género encubiertos que existen en las estructuras salariales y las prácticas de remuneración pueden redundar en una infravaloración de los empleos que ocupan las mujeres. Es esencial proporcionar a todos los interesados la formación y las orientaciones prácticas que faciliten la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación y la práctica nacionales de cara a ayudar a los organismos nacionales encargados de las cuestiones de igualdad, a las comisiones salariales y a los interlocutores sociales cuando negocien la inclusión de disposiciones sobre la igualdad de remuneración en los convenios colectivos o las políticas relativas al lugar de trabajo (OIT, 2015c).

Los métodos de evaluación del empleo neutrales en cuanto al género son un instrumento clave para abordar la cuestión de la igualdad de remuneración. Las evaluaciones neutrales permiten determinar el valor de los distintos empleos de forma objetiva y no discriminatoria (Oelz y otros, 2013). Esto es esencial, habida cuenta de que mujeres y hombres permanecen separados en ocupaciones diferentes. Por ejemplo, se podría considerar que una profesión del sector de los cuidados tradicionalmente «femenina» solo requiere competencias laborales elementales, de manera que las competencias exigidas en los servicios

Recuadro 7

Revalorización de un sector en que predominan las mujeres en Portugal

En Portugal, los servicios de hostelería están ampliamente dominados por las mujeres. La mayoría de las empresas en este sector son pequeñas y se caracterizan por un bajo nivel de ingresos, una baja productividad, una alta rotación de personal y altos niveles de ausentismo. En razón de las condiciones de trabajo del sector, la mayoría de los trabajadores son jóvenes mujeres migrantes del Brasil y de países africanos de lengua portuguesa.

En un proyecto realizado en el período 2005-2008 con financiación de la Comisión Europea y la OIT se aplicó un método de evaluación del empleo sin sesgo de género concebido para remediar la infravaloración de los empleos ocupados mayoritariamente por mujeres en los sectores de la restauración y las bebidas. Con la colaboración de los interlocutores sociales, se recogieron las preocupaciones de los trabajadores y de los empleadores de este sector. La experiencia y las herramientas utilizadas en el proyecto sirvieron para preparar un modelo de capacitación profesional de 25 horas de duración que se incluyó en el repertorio nacional de actividades públicas de formación para distintos sectores. Por otra parte, la federación sindical portuguesa del sector del calzado produjo una guía didáctica sobre igualdad de remuneración destinada a los representantes sindicales que participan en los procesos de negociación colectiva.

Fuente: OIT (2015c).

de cuidados son a menudo descuidadas a la hora de la evaluación. En cambio, la evaluación del trabajo en la construcción, tradicionalmente considerado como «masculino», puede ser más fácil, ya que las competencias laborales en el sector son conocidas y consisten esencialmente en manipular y levantar objetos pesados. La utilización de un método objetivo para evaluar apropiadamente las competencias laborales, las responsabilidades, las condiciones de trabajo y los esfuerzos permitirá asegurar que las muchas destrezas y habilidades requeridas en las ocupaciones en que predominan las mujeres no sean infravaloradas. Asimismo, las evaluaciones del empleo neutrales en cuanto al género pueden mejorar los efectos de la segregación sectorial y ocupacional, como se ha visto en el caso de los servicios de hostelería de Portugal (véase el recuadro 7).

Para aplicar cabalmente el principio de la igualdad de remuneración, algunas personas y entidades relevantes deben tener acceso a una información y una formación profesional especializada sobre la igualdad de remuneración; se trata, por ejemplo, de los funcionarios de los servicios de empleo y los organismos encargados de la igualdad y los derechos humanos, los jueces, los inspectores del trabajo, los administradores y consultores sobre recursos, los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones respectivas, y las organizaciones de mujeres. Una manera de comunicar información especializada es el establecimiento de estructuras para la transparencia de la remuneración y los ascensos (Oelz y otros, 2013, y OIT, 2012c). Por ejemplo, la Oficina de Mediación para la Igualdad de Suecia ha publicado un folleto sobre las encuestas de la remuneración para explicar la diferencia entre «trabajo igual» y «trabajo de igual valor». Por otra parte, la Oficina de Mediación para la Igualdad ha adoptado medidas para la realización de otras encuestas y análisis en materia de remuneración (Oelz y otros, 2013). Del mismo modo, en el marco de su plan de acción nacional para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo, Austria ha establecido la obligación de que las empresas presenten cada dos años un informe sobre la igualdad de remuneración entre su personal. En particular, tienen que proporcionar datos desglosados por sexo sobre las distintas categorías de su personal y su remuneración media o la mediana, ajustados con respecto al tiempo de trabajo (Comisión Europea, 2014b).

3. Apoyar el pago de salarios mínimos adecuados e inclusivos y fortalecer la negociación colectiva

Durante la pasada década, más países han adoptado políticas sobre el salario mínimo como herramienta para luchar contra el trabajo mal remunerado y el aumento de la pobreza, elevar el poder adquisitivo de los trabajadores, combatir la discriminación de género en la remuneración y remediar la vulnerabilidad de las mujeres ante el peligro de verse atrapadas en empleos con baja remuneración (OIT, 2010c). La atención renovada que hoy se presta a la cuestión del salario mínimo también obedece en parte a la aparición de datos empíricos que muestran que los salarios mínimos, si están bien diseñados y aplicados, ayudan a proteger a los trabajadores al tiempo que tienen un impacto pequeño en el empleo o la inflación. En consecuencia, la contribución de los salarios mínimos a la mejora de los salarios de las mujeres debería reconocerse como objetivo de las políticas públicas orientadas a conseguir la igualdad de género en el trabajo, dado que las mujeres suelen beneficiarse en mayor medida que los hombres de los incrementos del salario mínimo (OIT, 2010c).

Estas políticas deberían aplicarse a todos los trabajadores y diseñarse y establecerse en los niveles adecuados, sobre la base de datos empíricos y en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en todas las etapas del desarrollo y aplicación del sistema. Así se atenderán de buena fe los intereses diversos de los interlocutores sociales, en conformidad con las disposiciones del Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

En 2015, cerca del 90 por ciento de los 151 países y territorios incluidos en un estudio de la OIT habían adoptado leyes o convenios colectivos que incluían disposiciones sobre el salario mínimo (OIT, 2015c). Por otra parte, casi la mitad de estos países se habían dotado de un sistema de salario mínimo que ofrecía una cobertura uniforme nacional o regional; dicho sistema tiene mayores probabilidades de ampliar la cobertura, habida cuenta de que algunos trabajadores –en particular, los peor remunerados y menos cualificados– pueden quedar excluidos de la protección cuando el salario mínimo se fija por ocupación o por sector. Al respecto, se considera que la legislación sobre el salario mínimo tiene el potencial para crear un piso salarial prorrateado y para lograr que los empleos a tiempo parcial y los miniempleos pasen a ser considerados como empleos ordinarios. Esto permitiría reducir la práctica sistemática de salarios insuficientes en esas modalidades de empleo (Fagan y otros, 2014). Por ejemplo, un estudio de la OIT mostró que la introducción en 2012 de un salario mínimo en la ex República Yugoslava de Macedonia podría haber reducido la brecha salarial de género entre 2011 y 2014, atenuando así los efectos del denominado «piso pegajoso» que mantenía a los trabajadores en los empleos menos remunerados y cualificados (Petreski y Mojsoska-Blazevski, 2015).

Si bien es cierto que las políticas sobre el salario mínimo podrían beneficiar a grupos laborales específicos, como los trabajadores y los trabajadores domésticos, es esencial que en las tasas de salario mínimo sectorial no haya sesgos de género, de forma que algunas competencias profesionales entendidas como «femeninas» no se desvaloricen (OIT, 2012c) (véase el recuadro 8). El logro de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debería ser también un objetivo de las políticas sobre salario mínimo. Las tasas salariales deberían determinarse con arreglo a criterios objetivos, sin sesgo de género. Cuando se fijan los salarios mínimos, en la definición de los distintos empleos y ocupaciones debería utilizarse una terminología neutral en cuanto al género (OIT, 2012c).

Recuadro 8

Necesidad de eliminar las disparidades en el salario mínimo entre los trabajadores domésticos y los trabajadores de otros sectores

Según estimaciones de la OIT, cerca del 42,5 por ciento de los trabajadores domésticos del mundo no llegaron a ganar el salario mínimo en 2010, pese a que en los países en que trabajan se han establecido niveles de remuneración mínima para otros trabajadores. El otro 5,9 por ciento de los trabajadores domésticos sí estaba amparado por un régimen de salario mínimo, pero por debajo de otros trabajadores (OIT, 2013f).

Al establecer una tasa de salario mínimo específica para los trabajadores domésticos en un ámbito sectorial u ocupacional, es importante no desvalorizar ese tipo de trabajo. En los países analizados por Oelz y Rani (2015), se detectaron disparidades en las tasas de salario mínimo entre, por una parte, los trabajadores domésticos y, por otra parte, los trabajadores de otros sectores. En Filipinas, en 2013, el salario mínimo mensual de los trabajadores domésticos equivalió a una quinta parte del salario de los trabajadores no agrícolas de la región metropolitana de Manila. En Malí, se fijan salarios mínimos para siete categorías de trabajadores domésticos; el salario de la categoría inferior equivale a dos tercios del salario mínimo fijado para la categoría superior, y se sitúa por debajo del salario mínimo nacional. En Sudáfrica, el salario mínimo –mensual o por hora– del personal doméstico alcanza apenas al 60 por ciento del salario mínimo de los trabajadores contratados en el sector de la limpieza. En la India, el salario mínimo de los trabajadores domésticos es incluso inferior al de los trabajadores de la limpieza, que son los peor remunerados. En realidad, aun cuando el salario mínimo del personal doméstico es en sí muy bajo en los países examinados (entre ellos figuran el Brasil, Costa Rica, India, Malí, Sudáfrica y Turquía), en la mayoría de los países menos del 50 por ciento de los empleadores respetan el pago de este salario mínimo.

Con el fin de remediar esta situación, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT dispone que estos trabajadores deben quedar incluidos en el ámbito de cobertura del salario mínimo y prevé medidas efectivas para asegurar su cumplimiento. El artículo 11 del citado Convenio núm. 189 requiere que los Estados ratificantes adopten «medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo» (Oelz, 2014). Además, a los países que ratifican el Convenio núm. 189 se les exige velar por que únicamente «una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie» (párrafo 2 del artículo 12 del Convenio núm. 189). Desde la adopción de este Convenio, varios países han incluido a los trabajadores domésticos en el ámbito de aplicación del salario mínimo para solventar así el problema de sus bajas remuneraciones (Oelz y Rani, 2015).

Recuadro 9

La negociación colectiva como instrumento para reducir la brecha salarial de género

En Austria en 2005, aunque la cobertura de la negociación colectiva era de casi el 99 por ciento, la brecha salarial de género se elevaba al 31 por ciento en el decil inferior de los ingresos, lo que se atribuía en parte a las diferencias entre las tasas mínimas establecidas en los convenios colectivos sectoriales. Las tasas mínimas en los sectores en que predominaban las mujeres eran sistemáticamente inferiores a las de los sectores en que predominaban los hombres. Para corregir esta disparidad, los interlocutores sociales negociaron un salario mínimo intersectorial. En Suecia, conscientes de que los sectores con el salario mínimo más bajo tenían la mayor proporción de trabajadoras, los interlocutores sociales acordaron incrementar el salario mínimo por medio de la negociación colectiva. En Sri Lanka, tras la reactivación de las comisiones salariales –en particular, de las industrias del tabaco y la canela–, se puso fin a la diferenciación por sexo en las nuevas tasas salariales.

No obstante estos avances, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT hizo hincapié en que eran insuficientes para asegurar que el proceso no fuera distorsionado por sesgos de género, y señaló que en la definición de los distintos empleos y ocupaciones que las comisiones de salarios incluían en sus ordenanzas se seguía utilizando frecuentemente una terminología sexista, lo que reforzaba los estereotipos según los cuales determinados empleos deberían ser ocupados por hombres o por mujeres, e incrementaba las probabilidades de que los salarios siguieran siendo desiguales.

Fuente: Sobeck (2015).

Por lo que se refiere al nivel de los salarios mínimos, las normas de la OIT disponen que es preciso considerar conjuntamente las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos. Otros estudios han mostrado que, en el conjunto de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la brecha de remuneración de género más pequeña (8 por ciento) se registra en el grupo de países que tienen un salario mínimo reglamentario relativamente elevado (40 por ciento del salario medio) (Grimshaw y Rubery, 2011). Por ejemplo, Portugal y Chile aumentaron progresivamente el salario mínimo de los trabajadores domésticos hasta equiparlo con el salario mínimo del país, también como una forma de lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (OIT, 2015c). Según se indica en un informe preparado por la presidencia de los Estados Unidos en 2014, el aumento del salario mínimo a 10,10 dólares por hora permitiría reducir en un 5 por ciento la brecha salarial de género en el país (The White House, 2014).

En los países con tasa de afiliación a los sindicatos (o densidad sindical) alta, los convenios colectivos cumplen un papel fundamental al reducir la dispersión de los salarios y la desigualdad, y pueden, por consiguiente, reducir la brecha salarial de género (véase el recuadro 9). Los estudios también han mostrado que los países de la OCDE en los que la negociación colectiva no es significativa, o en los que el salario mínimo es bajo o simplemente no existe, tienen la mayor brecha salarial de género, mientras que los países en los que la negociación colectiva es importante (80 por ciento y más de la fuerza laboral) también presentan la brecha de remuneración por género más reducida (Grimshaw y Rubery, 2011).

La acción de los sindicatos y de unos servicios de inspección del trabajo con recursos suficientes y el establecimiento de sanciones disuasivas y de tribunales laborales o de arbitraje son determinantes cuando se producen violaciones verificadas de las disposiciones sobre protección de los salarios. El pago retrasado o insuficiente o el no pago de los salarios –incluyendo los salarios mínimos– siguen siendo problemas endémicos, que perjudican en particular a los trabajadores poco cualificados y los migrantes. En un contexto de recursos limitados, es fundamental hacer cumplir la ley en casos de infracciones a las disposiciones sobre salarios. De los estudios realizados sobre este tema se deduce que las medidas para lograr el cumplimiento de la ley deberían incluir: la priorización de sectores, aumentar la capacidad disuasoria, la integración del tratamiento de las denuncias y su investigación, y la formulación de políticas para asegurar la sostenibilidad de las medidas de cumplimiento (OIT, 2015c).

4. Promover y estandarizar el trabajo a tiempo parcial de calidad

A fin de mejorar sustancialmente la calidad del empleo a tiempo parcial y de estandarizarlo de tal manera que sea aceptado como una modalidad más de organización del tiempo de trabajo a disposición de las empresas y de todos los trabajadores –mujeres u hombres– se requieren políticas en diversos ámbitos. El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), dispone que se adopte el principio de la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial, y que perciban salarios y prestaciones calculados proporcionalmente a los que reciban los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable. Esto es fundamental para corregir las desigualdades relacionadas con el trabajo a tiempo parcial.

Asimismo, al fijarse los mínimos reglamentarios para acceder a las protecciones laborales y sociales, se deberían tener en cuenta las necesidades y condiciones de trabajo específicas de los trabajadores del sector informal y los trabajadores en empleos atípicos, y también de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Por ejemplo, aun cuando en el Brasil y los Países Bajos hay leyes laborales que protegen al personal doméstico, muchas trabajadoras y trabajadores no pueden acogerse a los medios de protección previstos debido a que su tiempo de trabajo para un solo empleador es inferior al umbral reglamentario de dos días por semana. Por consiguiente, los umbrales mínimos que dan derecho a las protecciones deberían medirse tomando en consideración el tiempo de trabajo total realizado por cada trabajador.

Otra importante herramienta de política es el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores para pedir cambios de jornada, y, en particular, para poder volver a trabajar a tiempo completo después de haber pasado un período a tiempo parcial, es decir, su capacidad para hacer aplicar la cláusula de «reversibilidad». Esta política facilitaría la reinserción de las madres o los padres de familia que, tras hacer uso de su licencia de maternidad o su licencia parental se reincorporan a la fuerza de trabajo remunerada, y ayudaría a evitar la trampa del tiempo parcial, en general (Messenger y Ray, 2015). En Francia, Alemania, Países Bajos y Polonia, las personas que trabajan a tiempo parcial tienen derecho a retornar a un régimen de tiempo completo en la misma empresa, en virtud de la legislación nacional relativa a los trabajadores asalariados (OIT, 2015c). Asimismo, los gobiernos y las empresas deberían formular políticas sobre la extensión de las disposiciones sobre trabajo a tiempo parcial a las ocupaciones más cualificadas y mejor remuneradas, y promover activamente el uso de las modalidades de tiempo parcial por los hombres y las mujeres; especialmente, para alentar a los hombres a asumir más las labores de cuidado no remuneradas y habilitar a las mujeres para participar más plenamente en la fuerza de trabajo (Messenger y Ray, 2015).

Por último, la protección de los trabajadores a tiempo parcial es aún más urgente por el auge de las nuevas formas contractuales. En consecuencia, los legisladores tienen la tarea de proteger a los trabajadores que, en estas nuevas condiciones, tal vez no están adecuadamente amparados por la actual legislación laboral. En todo caso, algunos Estados, como los Países Bajos, han adoptado nuevas medidas legislativas para asegurar que los trabajadores que quedan al margen de la definición tradicional del empleo a tiempo parcial reciban una protección adecuada (véase el recuadro 10).

5. Limitar largas jornadas remuneradas y la sobrecarga de trabajo

La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), de la OIT exhorta a adoptar medidas generales aplicables a todos los trabajadores y diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, incluyendo medidas para «reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias», y también a «introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones», teniendo en cuenta el nivel de desarrollo y las necesidades particulares de cada país y de los distintos sectores de actividad (párrafo 18, a) y b)) (véase el recuadro 11).

En los últimos años, algunos países han reconocido el impacto negativo de las jornadas laborales prolongadas en la salud. En el Japón, la cultura del trabajo excesivo ha llegado a tal extremo que algunas personas mueren víctimas del ritmo e intensidad de su actividad laboral, lo que se explica porque casi un tercio de los hombres trabajan más de 48 horas por semana. El Gobierno del Japón ha legislado para impedir esta práctica designada con el término *karoshi*, y ha realizado estudios sobre el problema, ha establecido un comité para promover medidas de prevención y ha obligado a las autoridades nacionales y locales y a las empresas a concertar su acción para impedir más fallecimientos por trabajo excesivo. Los empleadores y trabajadores pueden también recurrir a un servicio especial de asistencia telefónica que responde a sus consultas sobre las condiciones de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias no declaradas o la acumulación de un volumen excesivo de horas extraordinarias. Del mismo modo, en respuesta a la inquietud suscitada por las muertes por trabajo excesivo, el Gobierno de la República de Corea promovió el aumento del tiempo libre para los trabajadores y redujo la duración legal de la semana de trabajo de 44 a 40 horas durante un período de siete años. En 2011, la Ley de normas laborales estableció para todos los trabajadores un límite de 40 horas. Estas disposiciones legislativas han reducido las jornadas laborales; sobre todo, las que eran particularmente prolongadas (OIT, 2015c).

Algunos países han impuesto límites al número de horas de trabajo diarias y semanales, y han reformado específicamente sus leyes sobre el tiempo de trabajo del personal doméstico. En Viet Nam, las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen derecho a cuatro días libres al mes o a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, además de ocho horas de descanso por cada período de 24 horas. En Tailandia, más de 250 000 trabajadores domésticos se han beneficiado de una nueva regulación ministerial en virtud de la cual los trabajadores domésticos tienen derecho al menos a un día libre cada semana y a no menos de 13 días feriados tradicionales por año. Al cabo de un año de servicio continuo, el personal doméstico tiene derecho a seis días de vacaciones anuales pagadas. Los trabajadores domésticos también tienen derecho a pagos específicos por los días feriados en que se les pide que trabajen, los días de

Recuadro 10 Protección de los trabajadores a tiempo parcial en los Países Bajos

Los Países Bajos tienen uno de los sistemas más integrales de protección jurídica de los trabajadores a tiempo parcial. En virtud de la Ley de igualdad de trato (jornada de trabajo), de 1996, está prohibido dar un trato diferente a los trabajadores en función de su jornada. La Ley de ajuste de la jornada de trabajo, de 2000, permite que, en ciertas condiciones, los trabajadores modifiquen su jornada laboral. La ley también pretende aumentar el número de hombres con jornadas a tiempo parcial, en un intento de promover la igualdad de género (OIT, 2015c). Esta protección se extiende a quienes trabajan a tiempo parcial en actividades marginales. En 1999, la Ley de flexibilidad y seguridad puso cortapisas a la utilización de los contratos de cero horas, al tiempo que equilibró las necesidades de flexibilidad de los empleadores y los trabajadores. En virtud de esta ley, se consideran tres formas de empleo marginal a tiempo parcial:

- En primer lugar, los trabajadores con contratos de «preacuerdo» tienen la posibilidad de aceptar o rechazar el trabajo al ser contactados por el empleador, y pueden hacerlo sin consecuencias. Después de tres contratos de duración determinada con un mismo empleador, este debe ofrecer al trabajador un contrato permanente con remuneración por un cierto número de horas convenido de antemano, incluso si el empleador no llega a ofrecer jornadas laborales a los trabajadores (es decir, cuando estos no tienen que presentarse a trabajar).
- En segundo lugar, durante los primeros seis meses de su contratación en régimen de cero horas, los trabajadores no tienen ninguna garantía de que prestarán servicio durante un cierto número de horas, y solo serán remunerados por las horas trabajadas. Después de seis meses, independientemente de que el trabajador sea llamado o no por el empleador, este tiene la obligación de pagarle el equivalente a la remuneración del promedio mensual de las horas trabajadas durante los tres meses anteriores. Esta regla se aplica a las personas que trabajan al menos una vez por semana o un mínimo de 20 horas al mes.
- En tercer lugar, los trabajadores con contratos de «mínimo-máximo», en los que el empleador especifica el número mínimo y el número máximo de horas que la persona contratada podrá trabajar en una semana, un mes o un año, tienen derecho al pago de las horas extraordinarias trabajadas después del máximo (Messenger y Wallot, 2015, y Eurofound, 2015a).

Además de incluir estos tres tipos de empleo marginal a tiempo parcial, la legislación de los Países Bajos garantiza a los trabajadores con empleo ocasional las mismas prestaciones que tienen los trabajadores a tiempo completo, en cuantías prorrateadas, incluyendo el salario mínimo, el seguro de desempleo, el seguro de salud, los derechos a vacaciones y las pensiones, así como la protección contra los despidos improcedentes (Messenger y Wallot, 2015, y Eurofound, 2015a). Ahora bien, aunque los trabajadores ocupados en estas formas de empleo marginal a tiempo parcial están bien protegidos por la legislación del país, siguen aceptando jornadas de trabajo irregulares y en algunos casos no ejercen el derecho a prestaciones como las vacaciones anuales, pese a estar contempladas en la ley (Messenger y Wallot, 2015).

Recuadro 11 Reducción o compresión de la jornada laboral manteniendo el mismo salario del tiempo completo: dos experimentos sobre el futuro del trabajo en Suecia y China

Desde febrero de 2015, el personal de enfermería de una residencia de ancianos de Gothenburg (Suecia) aplica de forma experimental una jornada laboral más corta para evaluar los efectos de la reducción del tiempo de trabajo en la eficiencia de las prestaciones y la calidad del trabajo. En un ensayo controlado, los trabajadores pasaron de una jornada de ocho horas a una de seis horas con el mismo salario. Entre los resultados se destacan el incremento de la productividad y la disminución de la rotación del personal. Las enfermeras y enfermeros han indicado también que, a su juicio, se han elevado sus niveles de bienestar y satisfacción en el trabajo. Aun cuando la residencia tuvo que contratar personal suplementario para compensar la reducción de la jornada de trabajo y asegurar el funcionamiento de la nueva organización de los turnos, los resultados en cuanto al mayor desempeño y el bienestar del personal y al aumento de la calidad de los cuidados parecen justificar plenamente los mayores costos que ha entrañado la iniciativa, según ha indicado la dirección del establecimiento. Este experimento está animando a otras entidades del sector público de Suecia a adoptar jornadas laborales más cortas, incluso para los médicos. Por otra parte, algunas pequeñas empresas han comenzado a adoptar jornadas laborales más breves (Crouch, 2015).

Del mismo modo, Chongqing, un municipio con una población de unos 30 millones de personas en la región sudoccidental de China, ha decidido poner en práctica una jornada semanal oficial de cuatro días y medio de trabajo para estimular la economía local. La iniciativa consiste en permitir que los trabajadores de los sectores público y privado contratados para trabajar 40 horas tomen la tarde del viernes libre con la misma remuneración. La finalidad es incrementar el consumo local y el gasto de las personas en actividades de esparcimiento, como el turismo. Las provincias de Hebei y Jiangxi, que suman una población de casi 115 millones de personas, están estudiando establecer un programa similar (Macauley, 2015).

interrupción del trabajo por enfermedad y los días de descanso no utilizados cuando se pone fin a sus contratos. En países como el Brasil y la Argentina, donde los trabajadores domésticos ya disfrutaban de alguna protección, la adopción de nuevas medidas ha promovido el trabajo decente. En el Brasil, gracias a una nueva enmienda constitucional, los trabajadores domésticos tienen el mismo nivel de protección que los demás trabajadores: un límite a su tiempo de trabajo de 44 horas por semana, y disposiciones sobre las horas extraordinarias. En la Argentina, una nueva ley otorga a los trabajadores domésticos el derecho al pago de las horas extraordinarias, las licencias por enfermedad y las licencias de maternidad, y trabajan un máximo de 48 horas por semana (OIT, 2015c).

6. Cambiar las actitudes hacia las labores de cuidado no remuneradas para eliminar la brecha salarial basada en la maternidad

La llamada penalización por maternidad es el reflejo de una norma social que obliga a la mujer a sacrificar ingresos y la posibilidad de progresar en su carrera profesional para cuidar a un hijo. Es posible que las mujeres no se recuperen de las consecuencias de la penalización por maternidad en el curso de su vida laboral. Esto pone de manifiesto que se está perpetuando la creencia de que las mujeres solo son fuentes secundarias de ingresos y que los hombres son el sostén fundamental de la familia. Por consiguiente, la existencia de la brecha salarial basada en la maternidad pone en duda la capacidad de las sociedades para conjugar la función reproductiva y los cuidados infantiles con la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. A su vez, esto da lugar a un cuestionamiento fundamental sobre la función y la incidencia de las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar: por un lado, en lo que se refiere al reconocimiento, la reducción y la redistribución de las labores domésticas y de prestación de cuidados no remunerados, y por otro, en lo que respecta a posibilitar a las mujeres a incorporarse a la fuerza de trabajo y permanecer y progresar en ella. Para incentivar a los hombres a acogerse a las ventajas que ofrecen las políticas sobre trabajo flexible, hace falta una transformación de las normas y actitudes sociales; de otra forma, la introducción de modalidades de trabajo flexible podría no traducirse en el abandono esperado de la cultura del «presentismo». Pese a que no hay soluciones claras de políticas que podrían cambiar a la larga las normas y actitudes sociales que se requieren, se pueden adoptar medidas para alentar a los hombres a usar las modalidades de trabajo flexible y la licencia parental, y formular políticas coherentes de conciliación entre el trabajo y la vida familiar como eje normativo central.

III. Políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar: cómo lograr más y mejores empleos para las mujeres

Todo empleo que impida que los trabajadores alcancen un equilibrio entre sus obligaciones laborales y la necesidad de ocuparse de los miembros de sus familias no es un trabajo decente. En lo que concierne a las mujeres, a esto se suman las tensiones aún no resueltas entre las labores de cuidado y el trabajo remunerado, que son motivo de inquietud para las mujeres empleadas y que afectan su acceso a ocupaciones de buena calidad. Una encuesta realizada en 2015 entre más de 9500 mujeres en los países del G-20 reveló que lograr un buen equilibrio entre el trabajo y la vida familiar era la máxima preocupación común de las trabajadoras, señalada en el 44 por ciento de las respuestas. La igualdad de remuneración y el acoso figuraban en el segundo y tercer lugares, respectivamente (Ipsos MORI, 2015). Según una encuesta de la OIT realizada en 2015 a 1300 empresas del sector privado de 39 países en desarrollo, el hecho de que las mujeres debían asumir la mayor parte de las responsabilidades familiares era el principal obstáculo a su promoción a puestos de liderazgo (OIT, 2015g).

Como se mostró en la primera parte de este informe, las labores domésticas y de cuidado no remuneradas recaen de forma desproporcionada en las mujeres. Esta distribución desigual, y en un plano más amplio, también entre, por un lado, las familias y, por el otro, el sector público, los mercados y el sector de las entidades sin fines de lucro (que operan en la economía social formal e informal) contribuyen a la existencia de una diversidad de desigualdades en el mercado de trabajo. Asimismo, redundan en que las mujeres tengan tasas de participación en la fuerza de trabajo más bajas, niveles más altos de segregación sectorial y ocupacional, y niveles también más altos de aceptación involuntaria de trabajo a tiempo parcial, además de ser perjudicadas por disparidades salariales y del ingreso. La desigualdad en el reparto de las labores no remuneradas de cuidado también puede dar lugar a formas de discriminación directa o indirecta y a tensiones entre el trabajo, las responsabilidades familiares y la vida privada, en detrimento del bienestar personal y colectivo.

En particular, las razones principales que empujan a las mujeres –cuyas remuneraciones son a menudo inferiores a las de los hombres en una situación comparable– a retirarse del mercado de trabajo, ya sea de forma temporal o permanente, son: la falta de licencias parentales adecuadamente remuneradas, de servicios de cuidado infantil de calidad, asequibles y accesibles y de otros servicios de cuidado para los miembros de las familias, así como de modalidades de trabajo flexible que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar. La duración excesiva de la jornada laboral y la inflexibilidad de los horarios de trabajo o, por el contrario, su impredecibilidad son causas importantes de conflictos entre el trabajo y la vida familiar. Como se ha mostrado en el capítulo II, la cultura del trabajo de largas jornadas que impera en algunas ocupaciones puede llevar a las mujeres a abandonar definitivamente su actividad laboral. Incluso después de una interrupción breve, las mujeres pueden tropezar con dificultades para reincorporarse al trabajo sin ser objeto de «sanciones» (Aisenbrey y otros, 2009). Por ejemplo, en el marco de una encuesta realizada en 2014 en los Estados Unidos, el 61 por ciento de las mujeres indicaron que no tenían un trabajo remunerado debido a la necesidad de atender sus responsabilidades familiares. Tres cuartas partes de las amas de casa señalaron que podrían considerar la posibilidad de incorporarse al mercado de trabajo si se les ofrecieran horarios flexibles o modalidades de trabajo a domicilio (Cain Miller y Alderman, 2014).

Algunas mujeres pueden aceptar un descenso de categoría profesional si se requiere para reducir su tiempo de trabajo y así ocuparse de sus responsabilidades familiares. En España, en 2012, después de hacer uso de sus licencias laborales, todos los hombres se reincorporaron a empleos a tiempo completo; en cambio, solo el 55 por ciento de las mujeres en situación similar se reincorporaron a tiempo completo, el 35 por ciento lo hicieron a tiempo parcial o se acogieron a otra licencia de tiempo parcial, el 7 por ciento abandonaron el trabajo remunerado y el 3 por ciento perdieron sus empleos (Escobedo y Meil, 2013). Como se mostró en el capítulo II, la aceptación de un empleo a tiempo parcial sigue siendo problemática, ya que las personas que trabajan en esta modalidad –la mayoría, mujeres– son objeto de una penalización salarial y tienen un menor acceso a la protección social que los trabajadores a tiempo completo. Cabe agregar que los empleos a tiempo parcial suelen ser de baja calidad y estar confinados en una cantidad limitada de sectores y ocupaciones.

La inexistencia de un sistema de apoyo eficaz para las madres y los padres podría significar que las mujeres jóvenes tengan que incorporarse a determinados sectores y ocupaciones (incluso, en la economía informal), más compatibles con sus responsabilidades de cuidado (Cassirer y Addati, 2007). En Tailandia, las personas que trabajan a domicilio indicaron que la posibilidad de combinar el trabajo remunerado y los cuidados infantiles y otras responsabilidades familiares era una ventaja considerable del trabajo en el hogar (Horn y otros, 2013). En Malasia, después de tener hijos, las mujeres que tenían empleos poco cualificados en la manufactura o el sector de los servicios optaban por crear sus propias microempresas,

en lugar de reincorporarse a un trabajo formal, incluso cuando sus hijos alcanzaban la edad escolar. Aun cuando una de las razones que las mujeres citaban para la creación de una microempresa era el deseo de ser económicamente independientes, muchas de ellas instalaban su actividad laboral en lugares cercanos a los hogares para poder ocuparse de sus responsabilidades familiares (Franck, 2011).

En el caso de las mujeres que trabajan a tiempo completo, el hecho de tener que asumir más responsabilidades de cuidado también incide en su ingreso, su desarrollo profesional y sus condiciones de jubilación. Concretamente, tienen menos probabilidades de asumir jornadas más largas y, en cambio, más de tener que tomar licencias para prestar cuidados a familiares a cargo y enfermos y de interrumpir su carrera para ocuparse de los hijos de corta edad. Todo esto repercute en sus ingresos. Según una encuesta realizada por el Instituto McKinsey en América Latina, el 52 por ciento de las mujeres indicaron que disponer de más tiempo para ocuparse de sus familias era la razón principal por la que abandonaban voluntariamente sus empleos en la primera etapa de su vida profesional o incluso después de alcanzar niveles de dirección. El riesgo de empobrecerse en una edad avanzada es también mayor para las mujeres que para los hombres (McKinsey Global Institute, 2015). Dado que los sistemas de seguridad social se basan en el empleo remunerado continuo, las mujeres tienen menos probabilidades de cumplir con los requisitos mínimos de cotización, debido a las interrupciones que se ven obligadas a efectuar en distintos períodos de su vida laboral para prestar cuidados no remunerados y, en consecuencia, no tienen acceso a pensiones de vejez adecuadas (OIT, 2009).

El sector de la prestación de cuidados remunerados tiene un gran potencial como una fuente importante de creación de empleo. Sin embargo, también en este caso hay desigualdades de género considerables sobre quiénes prestan dichos cuidados y las condiciones de trabajo de los profesionales del sector. Como se ha dicho antes, las mujeres constituyen una alta proporción del personal profesional del sector de los cuidados, que suelen estar mal remuneradas e infravaloradas. La prestación de servicios de cuidado puede tener lugar en centros o instituciones y también por medio de servicio a domicilio. En la mayoría de los casos, cuando se da en el hogar, está a cargo de trabajadores domésticos contratados en la economía informal. En algunos países, una parte importante de dichos cuidados los prestan también entidades públicas o privadas. Independientemente del nivel de informalidad de la economía, la calidad del empleo en este sector suele ser también muy baja, como se ha visto antes. En el presente capítulo se mostrará que, pese a que hay una demanda sostenida de la prestación de estos servicios a domicilio, pocos gobiernos han logrado asegurar condiciones de trabajo decente, como por ejemplo: salarios competitivos, trabajo a tiempo completo, aplicación de límites al tiempo de trabajo y acceso efectivo a la protección social.

Las normas internacionales del trabajo de la OIT que promueven la no discriminación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la protección social, la protección de la maternidad y el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares proporcionan una hoja de ruta para encauzar los esfuerzos para remediar las desigualdades en el mercado laboral y en el hogar. En particular, las medidas orientadas a conciliar la vida laboral y la vida familiar forman parte de las soluciones de política nacional, comunitaria, sectorial y de lugar de trabajo que tienen por objeto facilitar el acceso de los trabajadores a una ocupación de calidad, asegurar su permanencia y favorecer su desarrollo profesional, atendéndolos y apoyándolos de forma explícita y sistemática en el desempeño de sus labores domésticas y sus responsabilidades de cuidado no remuneradas.

Al igual que los capítulos anteriores, el capítulo III se divide en dos secciones. La sección A, trata de la brecha de género en la distribución del trabajo no remunerado, define los cuidados como una forma de trabajo y pasa revista a las principales tendencias y retos en el desarrollo de un marco integral de políticas sobre el trabajo y la vida familiar, abordando aspectos como el alcance de las disposiciones en materia de cuidados y las condiciones de trabajo de las personas encargadas de prestarlos. La sección B, evalúa el impacto de las actuales políticas para abordar los déficits en el suministro de cuidados y presenta algunas recomendaciones para formular políticas basándose en datos objetivos y en las experiencias nacionales. Esta información puede servir para fundamentar los esfuerzos encaminados a promover un marco coherente de armonización del trabajo y las responsabilidades familiares, lo que servirá a su vez como elemento clave de toda política que cuya finalidad sea lograr la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.

A. Tendencias y retos principales en el desarrollo de un marco integral de políticas sobre trabajo y vida familiar

1. Las labores domésticas y de cuidado no remuneradas como forma de trabajo desempeñado principalmente por mujeres y niñas

Cada persona en el mundo se beneficia del trabajo de cuidado. La mayoría de la población necesitará de cuidados o apoyo en varias etapas de su vida, y la calidad de los cuidados que reciba cada uno tendrá un efecto considerable en su bienestar. Los cuidados pueden ser gratuitos o remunerados, y revisten formas diversas, como cuidados infantiles, cuidados a las personas de edad avanzada y cuidados o apoyo para las personas con discapacidades o enfermedades temporales o permanentes, y los ofrecen las familias y hogares, los servicios del Estado, el sector de las entidades sin fines de lucro (incluidas las que operan en la economía social y las que prestan servicios voluntarios y comunitarios) y los mercados (por ejemplo, los proveedores de cuidados del sector privado, entre los que se incluyen los trabajadores domésticos y las empresas proveedoras de servicios comerciales de cuidados). El grado en que cada uno de estos cuatro entornos (que algunos autores han denominado «el diamante de los cuidados») proporciona cuidados difiere en función del contexto nacional y de la medida en que los gobiernos apoyan las distintas dimensiones de su prestación (Razavi, 2007).

El trabajo de cuidado no remunerado se define como la prestación de cuidados o de apoyo a las personas sin que medie una retribución pecuniaria explícita en o entre las familias y los hogares (Razavi, 2007). Incluye también todos los trabajos voluntarios para los servicios comunitarios y algunas labores domésticas. Entre los cuidados directos se suelen incluir el acompañamiento en el hogar, el baño, la alimentación (incluida la lactancia), la interacción con miembros de las familias (por ejemplo, jugar con los niños o ayudarles a hacer sus deberes escolares), el acompañamiento a citas médicas y la administración de medicamentos prescritos. Otras labores del hogar, como la limpieza, las compras de víveres para la preparación de las comidas o la cocina también están directamente relacionadas con la prestación de cuidados o de apoyo a los miembros de las familias (Razavi, 2007).

Tradicionalmente se ha esperado que, desde temprana edad, las mujeres se encarguen de la mayoría del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (Boudet y otros, 2012). Una encuesta realizada por la OIT en 33 países mostró que el número de niñas de 7 a 14 años de edad era mucho mayor que el número de niños que participaban en tareas del hogar, entre las que a menudo se incluía el cuidado de hermanos menores o de personas de edad avanzada. En algunos países, como Uganda, niñas y niños dedicaban casi el mismo tiempo al trabajo no remunerado; el tiempo dedicado por las niñas a las tareas del hogar era algo superior en Filipinas, Mongolia y Rumania. Las proporciones eran más altas en el Brasil (2:1) y Portugal (2,5:1), e incluso eran superiores en el Senegal (más de 4:1)⁴⁵. Esta división temprana del trabajo en función del género acompaña a las mujeres hasta su vida adulta y establece firmemente el reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidado.

En muchos países de ingresos bajos y medios, el tiempo dedicado al trabajo no remunerado por las mujeres y las niñas es mucho mayor debido al escaso acceso a tecnologías e infraestructuras básicas, como el suministro de agua potable por medio de cañerías y la falta de aparatos domésticos, en particular, en las zonas rurales (Razavi, 2007). La escasez de medios seguros de transporte público para las trabajadoras –especialmente, las de bajos ingresos– limita su participación en la fuerza de trabajo, ya que su aislamiento geográfico las deja confinadas a la demanda de un grupo más pequeño de empleadores potenciales y a la oferta de un número reducido de empleos. Todo ello restringe su capacidad para negociar y mejorar sus condiciones de empleo (Salon y Gulyani, 2010, y Dickerson, 2002). Cuando no hay medios adecuados para atender las responsabilidades de cuidado, la falta de transporte no puede sino agravar la dependencia de las mujeres de unas pocas oportunidades de empleo (Schwanen, 2007; Taylor y Mauch, 1996, y Preston y McLafferty, 1993).

Como se ha indicado en la primera parte de este informe, en las últimas décadas los hombres han asumido cada vez más responsabilidades en las labores no remuneradas de cuidado. Dicho esto, incluso en países de ingresos altos y medios en los que hay una participación relativamente alta de las mujeres en la fuerza de trabajo y estas se encuentran en una situación de casi total igualdad jurídica, las mujeres siguen teniendo hasta dos veces más probabilidades que los hombres de asumir el trabajo de cuidado no remunerado⁴⁶. En la República de Corea, Estonia, India, Japón, México, Portugal y Turquía el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo de cuidado no remunerado supera en más de tres veces el tiempo dedicado por los hombres (véase el gráfico 31).

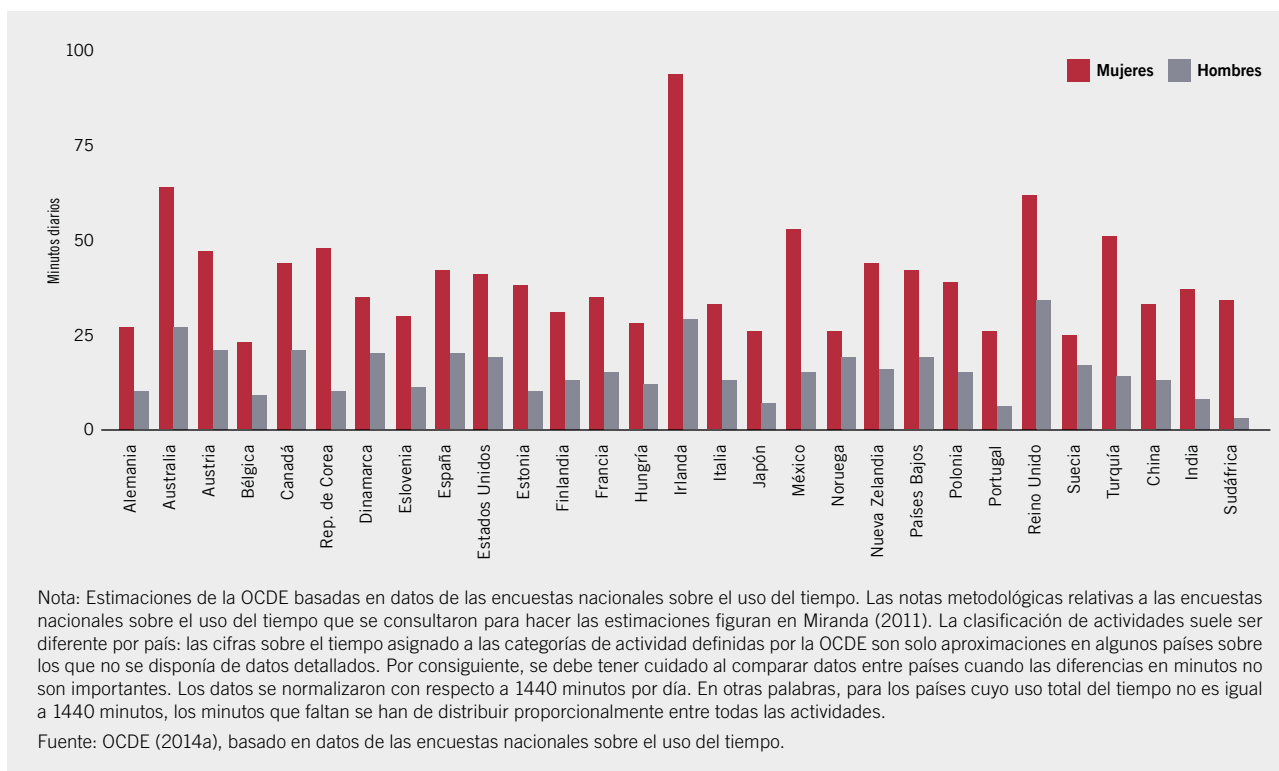
.....

45. Los datos corresponden al año más reciente en el período 1998-2006. Las cifras provienen de la base de datos de las encuestas de hogares del SIMPOC (OIT).

46. Las diferencias de género ante la ley son muy comunes: en 155 de 173 economías incluidas en un estudio hay por lo menos una ley que coarta las oportunidades económicas de las mujeres (Banco Mundial 2015a).

Gráfico 31

Tiempo dedicado diariamente por mujeres y hombres al cuidado de miembros del hogar (último año sobre el que se dispone de datos)



Esta desigualdad generalizada –que se observa incluso en los países en que las mujeres parecen tener más influencia económica, política y social– es también alimentada por las falsas impresiones sobre las responsabilidades en el cuidado. Como muestra un informe de la Comisión Europea (2015b), el 50 por ciento de las mujeres y los hombres consultados en 28 países estaban convencidos de que los hombres eran menos competentes que las mujeres en las labores del hogar. Esta actitud estaba más extendida, por ejemplo, en Italia (71 por ciento), Hungría (71 por ciento), Bulgaria (66 por ciento) y Rumania (63 por ciento). Las expectativas de género en cuanto a las responsabilidades de cuidado también influyen en la idea que los hombres se forman acerca del tiempo que ellos dedican al trabajo no remunerado en el hogar. Un estudio que abarcó ocho países –incluidos el Brasil, Chile, República Democrática del Congo y México– mostró que entre el 36 y el 70 por ciento de los hombres consideraban que su contribución al cuidado infantil era «igual» o «superior» a la de sus parejas, pese a que los resultados de las encuestas sobre el uso del tiempo indicaban precisamente lo contrario. Asimismo, entre el 46 y el 62 por ciento de los hombres (con excepción de los hombres de la India) indicaron que su aporte al trabajo doméstico era también igual o superior al de sus parejas. En realidad, los estudios sobre el tema ponen de manifiesto que cuando los hombres asumen cuidados infantiles, escogen las actividades menos arduas: la más habitual, el juego con los hijos (Kato-Wallace y otros, 2014, y Levto y otros, 2015)⁴⁷.

Dado que la prestación de cuidados abarca tareas que las mujeres han realizado tradicionalmente sin remuneración, se suele considerar que las competencias profesionales requeridas para prestar cuidados en la familia y para ocuparse de las personas en general son innatas en las mujeres. De esta manera, suelen infravalorarse o incluso ignorarse cuando se formulan medidas en el marco de la economía nacional (OIT, 2012c). Al mismo tiempo, de conformidad con la 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 en 2013, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerados se reconoce como una forma de trabajo⁴⁸. Desde esta perspectiva, todas las mujeres son, entonces, traba-

47. Este análisis se basó en datos de la encuesta IMAGES (Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género), realizada en Bosnia y Herzegovina, Brasil, Chile, República Democrática del Congo, Croacia, India, México y Rwanda. El Instituto Promundo y el Centro Internacional de Estudios sobre la Mujer (International Center for Research on Women, ICRW) coordinan las encuestas. Véase Levto y otros (2014).

48. Según la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, el trabajo no remunerado está comprendido en la definición de «trabajo de producción para el autoconsumo», que comprende «la producción de bienes y servicios para uso final propio». Esto abarca la contabilidad y administración del hogar, la preparación y/o servicio de comidas, la limpieza, decoración y tareas de mantenimiento de la vivienda, y también el cuidado de los niños, el transporte y el cuidado de las personas a cargo, incluidas las personas de edad avanzada y otros miembros del hogar (OIT, 2013b).

Las recesiones económicas también inciden en la magnitud y la distribución del trabajo de cuidado no remunerado. En algunos países, la crisis económica más reciente y las medidas de consolidación fiscal adoptadas en consecuencia han conllevado la aplicación de recortes del gasto público que, además de perjudicar enormemente a todos los ciudadanos, se consideran incompatibles con el logro de una igualdad de género significativa (Rubery, 2015, y ONU Mujeres, 2014). En total, 125 países redujeron su gasto público en 2015 (90 de ellos, países en desarrollo). En particular, desde el inicio de la primera ola de restricciones fiscales (2010-2011), 130 gobiernos han buscado la forma de congelar o reducir el volumen de empleos en el sector público y de aplicar recortes para poner freno al gasto salarial (Ortiz y otros, 2015). Por ejemplo, en Grecia, Hungría, Irlanda, Letonia y Portugal, los recortes en el sector público han redundado en la pérdida de puestos de trabajo ocupados por mujeres en sectores en los que estas tienen una proporción más alta del empleo (Vaughan-Whitehead, 2013). Esto no solo afecta el ingreso de las mujeres, sino también la posibilidad de beneficiarse de las políticas y medidas favorables a la vida familiar, ya que hay más probabilidades de acogerse a este tipo de medidas en los empleos del sector público que en los del sector privado (Rubery, 2013). Además, se han aplicado recortes en el gasto público dedicado a los subsidios familiares y las prestaciones por hijos, los subsidios de vivienda y los subsidios para carburantes, productos agrícolas y alimentos. Es muy probable que estos recortes perjudiquen desproporcionadamente a las mujeres, que dependen más de estas ayudas que los hombres. En 14 de 23 países de la Unión Europea respecto de los cuales se dispone de datos sobre gastos reales, el gasto público total en subsidios familiares y prestaciones por hijos se redujo en 2012 hasta niveles inferiores a los de 2008 (ONU Mujeres, 2014).

La OIT ha estimado que 105 países están considerando la posibilidad de aplicar otros ajustes; entre ellos, reformas en los regímenes de pensiones que podrían resultar en la reducción de las prestaciones a las personas de edad avanzada. Otros consideran conveniente reformar los sistemas de salud (56 países) o aplicar otras medidas para racionalizar o reorganizar la seguridad social según criterios más estrictos (107 países), medidas que podrían ponerse en práctica entre 2016 y 2020 (Ortiz y otros, 2015). Los estudios en este campo han mostrado que las pérdidas de empleo y recortes del gasto público en prestaciones y servicios sociales suelen ser compensados por el tiempo y los esfuerzos adicionales que las mujeres dedican al trabajo de cuidado y a otros trabajos no remunerados; es decir, las mujeres actúan como «red de seguridad de último recurso» en las recesiones económicas (Elson, 2014, y UNRISD, 2011). Por ejemplo, un estudio de evaluación del impacto de la crisis financiera de 2008 en los países en desarrollo mostró que muchos trabajadores informales en las diez grandes ciudades comprendidas en el estudio estaban incrementando sus actividades no remuneradas de producción a domicilio. Globalmente, la crisis había provocado más pobreza y otras consecuencias perjudiciales para el bienestar de los trabajadores informales urbanos y sus familias (Horn, 2010).

Por último, las medidas de reducción de las prestaciones de la seguridad social en los países de más altos ingresos han redundado también en una mayor demanda de trabajadoras migrantes; sobre todo, para ocupar empleos de cuidado, empleos que a menudo no dan acceso a la protección social ni al ejercicio de los derechos laborales. Por ejemplo, en la década pasada los migrantes constituyeron el 47 por ciento del aumento de la fuerza de trabajo en los Estados Unidos y el 70 por ciento en Europa (OCDE, 2014b). En Australia, diversas estimaciones muestran que los trabajadores de origen extranjero representan el 25 por ciento del total de trabajadores empleados en el sector del cuidado; esta proporción se eleva hasta un 50 por ciento en Austria (Fujisawa y Colombo, 2009). En Italia, los trabajadores migrantes están haciendo un gran aporte a la sociedad al ocuparse cada vez más de la prestación de cuidados; la proporción de trabajadores domésticos inscritos en los registros oficiales de origen extranjero aumentó del 16,5 por ciento en 1991 al 73 por ciento en 2005, y el 87 por ciento de estos trabajadores eran mujeres (Rostgaard y otros, 2011, y Di Santo y Ceruzzi, 2010). Estas tendencias ponen de relieve el papel crucial desempeñado por las mujeres migrantes al subsanar los déficits en la prestación de cuidado –en particular, en el contexto posterior a la crisis–, y se observan también en los países de ingresos medios de Asia, América Latina y África (OIT, 2014f).

jadoras, habida cuenta del tiempo, la energía y las competencias profesionales que dedican al trabajo no remunerado que desempeñan.

Este cambio sustancial en la forma de definir y medir el trabajo y el empleo tiene consecuencias importantes para la igualdad de género en el trabajo. La nueva definición es un primer paso para aumentar y mejorar las mediciones estadísticas, y por lo tanto, el reconocimiento de todas las formas de trabajo remunerado y no remunerado que realizan mujeres y hombres. También contribuirá al diseño, la aplicación y la evaluación de las políticas que tengan por objeto reducir y redistribuir el trabajo no remunerado. La importancia de la medición y el reconocimiento del trabajo no remunerado se han señalado en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en septiembre de 2015. Como se proclama en la meta 5.4, incluida en el Objetivo 5 («Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas»), el trabajo de cuidado y doméstico no remunerados deberían ser reconocidos y valorados «mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así

como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país» (Naciones Unidas (2015b), Objetivos de Desarrollo Sostenible)⁴⁹. El marco de indicadores para el sistema de seguimiento mundial de la aplicación de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuya adopción por la Asamblea General de las Naciones Unidas está prevista para fines de 2016, incluye una propuesta para la medición específica del número medio de horas dedicado diariamente al trabajo del hogar y de cuidado no remunerados, desglosada por sexo, edad y ubicación. Este mecanismo de seguimiento permitirá también realizar una medición del trabajo no remunerado más sistemática y comparable.

2. Cambios demográficos, sociales y ambientales aumentan la demanda de servicios de cuidado remunerados

Pese a que en todo el mundo hay ya un déficit de fuerza de trabajo en las ocupaciones del sector del cuidado, se prevé que la demanda de servicios profesionales de cuidado aumente como consecuencia de múltiples cambios mundiales. A raíz del creciente envejecimiento de la población en muchos países de ingresos altos y medios y de la llegada multitudinaria de generaciones de jóvenes en edad fértil de África Subsahariana, la demanda de cuidados debería seguir creciendo aún más. En algunas regiones, las secuelas del VIH y el sida y de otras pandemias han contribuido también a incrementar la demanda de trabajadores que brinden cuidados a los adultos de sus familias, lo que a menudo se suma al cuidado de los niños. La transformación de la estructura familiar, con el retroceso de la familia extendida y la proliferación de los hogares monoparentales, la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado fuera del hogar, la urbanización y la migración nacional e internacional han entrañado también el debilitamiento de los mecanismos de apoyo tradicionales e informales. En los países de ingresos bajos, las tensiones con respecto a la utilización del tiempo de las mujeres se han exacerbado también al intensificarse las presiones como consecuencia de fenómenos relacionados con el cambio climático (la deforestación y las crisis de la energía y los alimentos), que han provocado el aumento del número de horas que tienen que dedicar a las labores no remuneradas⁵⁰.

Como se verá más adelante en este mismo capítulo, la creciente demanda de servicios de cuidado remunerados no ha ido acompañada de la creación de trabajos decentes en el sector público del cuidado. Por consiguiente, los trabajadores que prestan cuidados en el hogar —a menudo, informales y mal remunerados— siguen siendo los principales proveedores de servicios de cuidado para las familias de ingresos medios que no tienen acceso a los servicios oficiales de cuidado. La ineficacia de las medidas adoptadas para superar la llamada «crisis mundial de los cuidados», sumada a las desigualdades en los salarios y las condiciones de trabajo entre países, ha generado el fenómeno de la «cadena mundial del sector de los cuidados», a saber, la expansión de la migración internacional de los trabajadores del sector de los cuidados; en particular, de trabajadores domésticos, cuidadores de niños y personal de enfermería. Estas personas, tras dejar en sus países a sus propios familiares a cargo, se desplazan a los países industrializados con escasez de mano de obra en este sector y a los países con niveles considerables de envejecimiento de la población (Addati y Cheong, 2013). Desde el punto de vista de la oferta de trabajo, la falta de trabajos decentes en los propios países es la principal razón de la mayoría de los movimientos migratorios laborales. En la actualidad, muchos países en desarrollo incluyen la migración entre sus estrategias de desarrollo nacional, certifican las competencias laborales de sus trabajadores y participan directamente en la exportación de fuerza de trabajo femenina hacia los países de acogida de estas trabajadoras (Williams, 2014; Guevarra, 2014, y Sophal, 2009).

La magnitud de la cadena mundial del sector del cuidado es significativa. En 2015, la OIT estimó que había 83 700 000 trabajadores migrantes hombres y 66 600 000 trabajadoras migrantes en todo el mundo. Del total de 150 300 000 trabajadores migrantes, 11 500 000 (17,2 por ciento) eran trabajadoras y trabajadores domésticos. La mayoría del personal doméstico (73,4 por ciento) eran mujeres. Por región, en Asia Sudoriental y el Pacífico se encontraba el 24,0 por ciento de las trabajadoras domésticas migrantes; seguida por las regiones de Europa Septentrional, Meridional y Occidental (22,1 por ciento) y los Estados árabes (19,0 por ciento) (OIT, 2015o).

49. En el presente informe se utiliza la expresión de trabajo «del hogar» no remunerado, en vez de trabajo «doméstico» no remunerado a fin de establecer una distinción clara entre las labores propias del hogar y el trabajo realizado por los trabajadores domésticos como categoría profesional, con arreglo a la definición que figura en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT.

50. Véase en Razavi y Staab (2010) un estudio sobre la creciente necesidad de servicios de cuidado remunerados como consecuencia de la participación cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral, del impacto de los cambios demográficos (sobre todo, el envejecimiento de la población) y de las crisis sanitarias, incluida la pandemia del VIH y el sida. Para consultar estudios sobre la prestación de cuidado no remunerado a las personas que viven con el VIH, véase Akintola (2008) en lo relativo a África Meridional, y Makina (2009) a propósito de Sudáfrica y Zimbabwe. Para tener una visión amplia de la dimensión de género del impacto del cambio climático, véase Röhr (2007), UN WomenWatch (2009), Demetriades y Esplen (2010), PNUD (2011), Banco Mundial (2011b) y Hallegatte y otros (2016). Sobre la cuestión de la deforestación y el género, véase Peach Brown (2011) en lo relativo a la Cuenca del Congo, y Djoudi y Brockhaus (2011) en lo que concierne a Malí. Sobre la seguridad alimentaria, un estudio de Heltberg y otros (2012) examina el papel de las mujeres como «amortiguadores» en las crisis de los alimentos, los carburantes y los recursos financieros. Del mismo modo, un informe conjunto de la FAO y el ADB (2013) analiza el impacto desproporcionado que la crisis del precio de los alimentos, la crisis financiera y la crisis económica y ecológica tienen en las mujeres.

3. Aumento de la matrícula en centros de atención y educación de la primera infancia en todas las regiones del mundo

Entre el momento en que llega a su fin una licencia adecuadamente remunerada para el cuidado de los hijos de corta edad y el momento en que estos cumplen la edad escolar, en el supuesto de que la enseñanza primaria sea universal y verdaderamente gratuita, los padres que trabajan tienen que encontrar una solución para asegurar el cuidado de sus hijos. Si no disponen de una cadena adecuada de mecanismos de cuidado desde el nacimiento, lo más probable es que las mujeres se retiren de la fuerza de trabajo o reduzcan el tiempo que dedican al trabajo remunerado. Por consiguiente, junto con la protección de la maternidad (véase la primera parte de este informe) y las disposiciones sobre licencias para los padres (hombres) (véase la sección B más adelante), los servicios de cuidado infantil –como parte de los cuidados y la educación de la primera infancia son un elemento esencial de la cadena de soluciones de cuidados para los padres que trabajan. Los cuidados y la educación de la primera infancia comprenden el período que comienza con el nacimiento, sigue con la etapa de asistencia a la enseñanza preprimaria y termina con el comienzo de la educación primaria⁵¹. Se ha previsto que este sector siga creciendo bajo la presión de los cambios demográficos, pues se ha calculado que la población mundial menor de cinco años aumentará de 738 millones en 2005 a 776 millones en 2020. Serán especialmente afectadas regiones como el África Subsahariana y, en menor medida, los Estados árabes (OIT, 2012d).

En todo el mundo hay ahora más niños de corta edad matriculados en establecimientos de cuidados y educación de la primera infancia. Entre 1999 y 2012, la tasa bruta mundial de matrícula en estos establecimientos pasó del 33 por ciento al 54 por ciento, proporción que corresponde a un total aproximado de 184 millones de niños en todo el mundo (UNESCO, 2015). Esta mejora representó un aumento del 81 por ciento en las economías en desarrollo y del 87 por ciento en los países de ingresos medios. A nivel regional, la tasa de matrícula de los niños de corta edad fue de un 74 por ciento en América Latina y el Caribe, un 55 por ciento en Asia Meridional y Asia Occidental y un 20 por ciento en el África Subsahariana (Shaeffer, 2015).

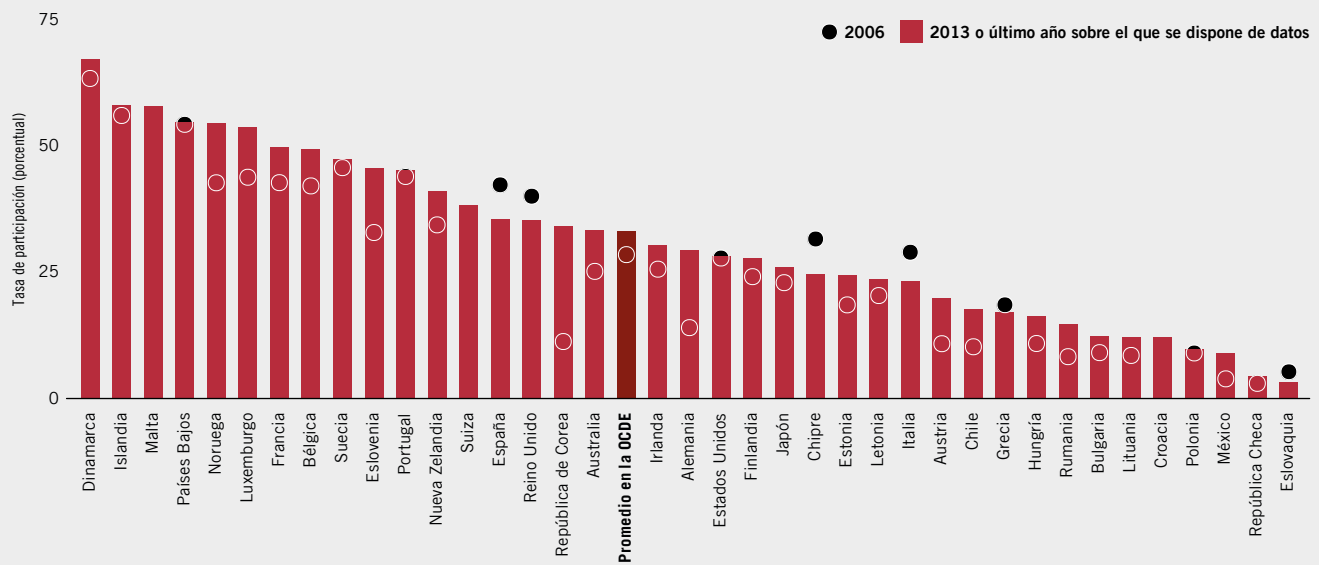
La tasa de matrícula es generalmente más elevada para los niños de tres a seis años que para los menores de tres años. Este aumento es también el resultado de la introducción de leyes que establecen la obligatoriedad de la participación o suprimen su costo, como en Ghana y Perú, donde la tasa bruta de matrícula (TBM) en los centros de atención y educación de la primera infancia para niños de entre tres y cinco años de edad aumentó del 47 y el 56 por ciento, respectivamente, en 1999 al 116 y el 78 por ciento en 2012. En total, en 2014 ya 40 países habían instituido la educación preprimaria obligatoria. La TBM de los niños de entre tres y cinco años supera el 80 por ciento en países como Angola, Cuba, Letonia, Líbano, Mongolia, Sri Lanka y Tailandia (UNESCO, 2015). En los países de la OCDE⁵², la tasa media de participación de los niños de tres a cinco años aumentó en cerca de 10 puntos porcentuales entre 2002 y 2013, y los mayores crecimientos (de 20 puntos porcentuales o más) se produjeron en Chile, Irlanda, México, Polonia y Turquía. La cobertura es prácticamente universal en países como Alemania, Bélgica, España, Francia y Reino Unido (OCDE, 2015b).

En lo que atañe a las tasas de participación en los servicios de cuidado infantil institucionalizados para los niños menores de tres años, se dispone de menos datos sobre la cobertura en los países en desarrollo. Por otra parte, en muchos de estos países cada vez más niños reciben cuidados en instituciones y en programas que se ocupan de la primera infancia (OIT, 2012d). En casi todos los países de ingresos altos y medios, entre el 20 y el 50 por ciento de los niños de cero a dos años están inscritos en centros de cuidado infantil formales. Entre 2006 y 2013, la tasa media de participación en 35 países aumentó de un 28 a un 33 por ciento. Los mayores incrementos se registraron en Alemania (15,7 puntos porcentuales) y la República de Corea (23,2 puntos porcentuales) (véase el gráfico 32). Durante el mismo período, las tasas de participación de los niños de cero a dos años se redujeron en seis de los países más afectados por las medidas de consolidación fiscal (Chipre, Eslovaquia, España, Grecia, Italia y Reino Unido), y la mayor reducción se registró en España (–6,6 puntos porcentuales).

51. Según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), el término «educación de la primera infancia» (EPI) se refiere a los programas para la primera infancia que incorporan un componente educativo intencionado y que están encaminados a desarrollar las destrezas socioafectivas y las destrezas académicas que permitirán que el niño o niña participe activamente en el aprendizaje escolar. La EPI prepara al niño para ingresar a la educación primaria (OIT, 2014h). El Marco de Acción de Dakar formulado en el Foro Mundial sobre la Educación de 2000, y que fue adoptado por los gobiernos de 164 países y otras partes interesadas, recogió el término más amplio de «atención y educación de la primera infancia», que se refiere a una amplia variedad de servicios, incluido el apoyo a los niños y a menudo a las madres o a las personas encargadas del cuidado de los niños, en lo relativo a la salud, la nutrición y la higiene, y también al desarrollo cognitivo, psicosocial y emocional. Incluye también la escolarización preprimaria para los niños que hayan cumplido la edad apropiada, y otras formas de cuidado para los que están por debajo de esa edad.

52. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) tiene 34 miembros: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Chile, República de Corea, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza y Turquía.

Tasas de participación de los niños de cero a dos años en los servicios formales de cuidado infantil y educación preescolar en 38 países, en 2006 y 2013



Nota: Los datos de Australia provienen de la Oficina Australiana de Estadística; los de Chile, Japón y México, de los institutos homólogos en estos países; los de Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, de la base de estadísticas sobre la protección social en los países nórdicos del comité NOSOSCO; los de Alemania, de la Oficina Federal de Estadística (Destatis); los de la República de Corea, del Servicio Coreano de Información Estadística; los de Nueva Zelanda, del servicio Education Counts; los de los Estados Unidos, de la Oficina del Censo, y los de los demás países, de la encuesta EU-SILC sobre Estadísticas de los Ingresos y las Condiciones de Vida. Para 2006 no se dispuso de datos sobre Croacia, Malta y Suiza.

Fuente: OCDE (2015c).

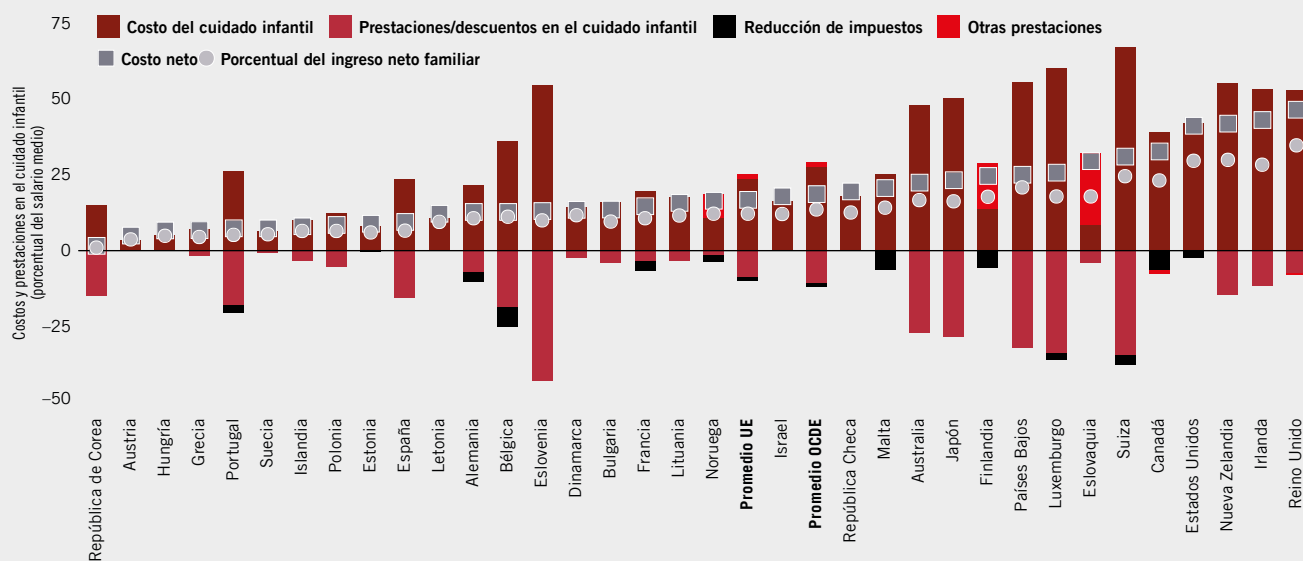
4. Cobertura insuficiente, costos inaccesibles y problemas con la calidad

Los cuidados privados que niños y niñas reciben en el hogar –que por lo general son no remunerados o informales al ser prestados por un miembro de la familia, un vecino o una trabajadora o trabajador doméstico– siguen siendo en todo caso la forma más extendida de cuidado infantil (ONU Mujeres, 2015). En 134 de 173 países sobre los que se dispone de información, la legislación nacional prevé la prestación pública de los servicios de cuidado infantil, o asignaciones o subsidios públicos para compensar el costo de dichos cuidados a los niños y niñas de edad preescolar (Banco Mundial, 2016). Sin embargo, los resultados de una encuesta realizada en 87 países en 2011-2013 por encargo del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) muestran que solo una cuarta parte de dichos países proporcionan servicios públicos de cuidado complementados con un subsidio para cuidados infantiles (WEF, 2015). En casi todos los países –con la excepción de algunos que tienen altos ingresos, como Dinamarca– la prestación de servicios de cuidado infantil institucionalizado no es universal y está estratificada socialmente; es decir, los hijos de familias de bajos ingresos tienen menos posibilidades de asistir a un centro de cuidado infantil profesional que los hijos de familias más acomodadas (Van Lancker y otros, 2012, y UNESCO, 2015). Muy pocos países consideran que los cuidados infantiles son un bien público y los reconocen como un derecho universal, pese a que la información recopilada muestra que la inversión en los niños y niñas de corta edad en cuidados infantiles de calidad se traduce en un rendimiento escolar más alto, una mejor salud, una mayor empleabilidad e ingresos más elevados (Van Lancker y otros, 2012, y UNESCO, 2015). Dicha inversión también tiene un rendimiento económico más elevado: recaudación fiscal y reducción del gasto social. Paralelamente, contribuye a la formulación de presupuestos públicos equilibrados y a potenciar el desarrollo de los niños y niñas, mejorando así el desempeño del mercado de trabajo y reduciendo la transmisión intergeneracional de la desigualdad (Heckman y Raut, 2013).

En la práctica, incluso cuando existen estos programas, su cobertura es a menudo inadecuada y no se ajusta a las necesidades de los niños, los trabajadores y el personal de los servicios de atención y educación de la primera infancia, si bien también los recomiendan en las normas de la OIT (véase más adelante). En particular, la distancia entre los espacios donde funcionan los programas y el hogar de los niños o el lugar de trabajo de los padres, la duración del programa en el año y su horario a menudo no concuerdan con las necesidades y preferencias de los padres que trabajan a tiempo completo, o en horas extraordinarias o en formas atípicas de empleo. En los países de la OCDE, los programas de atención y educación de la primera infancia funcionan entre 25 y 35 horas semanales; en otros, como los Países Bajos y el Reino Unido, los programas solo funcionan un promedio de 16 a 17 horas (OCDE, 2015b). Su cobertura es

Gráfico 33

Costo neto del cuidado infantil para una familia con dos ingresos a tiempo completo por un monto equivalente al 150 por ciento del salario promedio*, en 2012



* El salario promedio se define como el ingreso que percibe un «trabajador medio». Para el propósito de este gráfico, preparado por la OCDE (2007), el concepto de «trabajador medio» abarca tanto los trabajadores manuales como los no manuales (en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU Rev. 3), la cobertura de la categoría de tabulación D se extiende a fin de incluir los sectores industriales C-K). El concepto mide el salario bruto pagado a los trabajadores, antes de los descuentos y contribuciones. En muchos países, los salarios promedio son más elevados que los niveles de ganancias promedio con arreglo a la definición de «trabajador manual medio en el sector de la producción». Véanse más detalles en OCDE (2007).

Fuente: OCDE (2014d).

sumamente baja; especialmente, en las zonas rurales. La falta de programas de comidas escolares asequibles, de actividades extraescolares y de tutoría y de servicios para niños con discapacidad también coarta considerablemente la posibilidad de las mujeres para trabajar a tiempo completo (Hein y Cassirer, 2010).

La asequibilidad de estos servicios con relación a los ingresos de los padres suscita especial preocupación. En los países sin servicios públicos de calidad o políticas públicas de apoyo (prestaciones de la seguridad social o exenciones fiscales destinadas a compensar el gasto en cuidados infantiles) son inexistentes o insuficientes, el costo directo del cuidado infantil puede consumir un tercio del presupuesto familiar o más. Como se muestra en el gráfico 33, en los países de la OCDE el costo neto promedio del cuidado infantil para dos niños a tiempo completo corresponde al 17 por ciento del ingreso medio de una pareja en la que ambas personas perciben una remuneración, por una cuantía bruta total equivalente al 150 por ciento de los salarios medios, con amplias diferencias entre países (OCDE, 2014d). El costo neto del cuidado infantil es bajo en los países con sistemas de cuidados subvencionados y en los que las prestaciones por hijos en función de los ingresos familiares son significativas. Es el caso de la República de Corea y Portugal, o donde los salarios brutos son relativamente bajos, como en Austria y Hungría. En estos países, el costo directo de los cuidados infantiles para las familias con dos hijos es de cerca del 5 por ciento de los salarios medios. En lo que respecta a los países de lengua inglesa, en la mayoría (con la excepción de Australia) el cuidado infantil en centros es sumamente caro para los hogares con dos ingresos, y su costo neto puede rebasar el 30 por ciento de los salarios medios. Los costos más altos, que se sitúan alrededor del 40 por ciento del ingreso neto de las familias que trabajan, se registran en Irlanda y el Reino Unido (OCDE, 2014d).

El costo elevado del cuidado infantil es un obstáculo para el empleo de las mujeres. Para una familia puede ser más rentable desde el punto de vista financiero que las madres permanezcan en el hogar en lugar de trabajar y pagar por el cuidado infantil. En consecuencia, las mujeres, y en particular las madres de familias de ingresos más bajos, pueden abandonar el mercado de trabajo para cuidar a sus hijos. Aun cuando podría parecer que a corto plazo esta es para un hogar la opción más eficaz en función de los costos, se ha estimado por ejemplo que en los Estados Unidos una maestra que deja su empleo definitivamente después del nacimiento de un hijo perderá en toda su vida activa más de 1 500 000 dólares (a los valores de 2012), si se toman en consideración los salarios netos después de pagar impuestos, las prestaciones vinculadas al trabajo y el monto que habría devengado su pensión en el momento de la jubilación (Kaplan, 2012).

Los padres que trabajan también recurren a los abuelos –especialmente, las abuelas– para el cuidado de los nietos; sobre todo, en los países donde los gobiernos no invierten en servicios de cuidado infantil. Por

ejemplo, la cantidad de abuelos que cuidan nietos en Europa Meridional es el doble que en los países nórdicos. En Italia y España, aproximadamente el 30 por ciento de los abuelos se ocupan de los nietos, frente a un 2 por ciento en Dinamarca y Suecia (Del Boca, 2015). En China, los abuelos son a menudo los únicos proveedores de cuidado infantil a que recurren los padres que trabajan. En Shanghai, el 90 por ciento de los niños de corta edad son cuidados al menos por un abuelo o abuela, proporción que llega al 70 por ciento en Beijing y al 50 por ciento en Guangzhou. Uno de los factores que explica la alta proporción de abuelos a cargo del cuidado es el descenso de la edad de la jubilación (60 años para los hombres y apenas de 45 a 50 años para las mujeres en algunas ocupaciones) (Yang, 2013).

Los padres también necesitan servicios de calidad adecuada durante las horas de trabajo. La calidad del cuidado infantil para los niños de muy corta edad sigue siendo un problema inquietante (UNESCO, 2015). La calidad deficiente de los cuidados no parentales se cita frecuentemente entre las razones principales por las que las mujeres que tienen hijos de corta edad y que desearían trabajar no pueden hacerlo (Hein y Cassirer, 2010). Al escoger a los proveedores de servicios de atención y educación de la primera infancia, los grupos de más altos ingresos tienden a priorizar la calidad de los cuidados sobre otros factores, mientras que los grupos de ingresos más bajos eligen los cuidados basándose en su disponibilidad. Muchas mujeres con ingresos bajos –en particular, las que son jefas de familias monoparentales– se ven obligadas a utilizar cuidados de escasa calidad basándose en criterios y factores prácticos en relación con su trabajo (Kim y Fram, 2009).

La cuestión de la calidad es aún más crucial si se considera que los beneficios derivados del cuidado infantil, mencionados anteriormente, dependerán de la calidad de los propios servicios: los servicios de baja calidad pueden ser nocivos y con resultados perjudiciales para el desarrollo de los niños (UNESCO, 2015). Un aspecto importante de la calidad es la proporción entre el número de prestadores de cuidados y el número de niños, que en 2010, en los países de los que se dispone de datos, iba desde un promedio de 1 cuidador por cada 4 niños de menos de tres años en la República de Corea hasta 1 cuidador por cada 11 niños en Portugal (OCDE, 2010). Otro elemento de igual importancia es la calidad de las interacciones entre el personal y los niños, determinante para el bienestar de estos. Esta calidad depende en gran medida de las cualificaciones y el grado de formación profesional del personal, de la situación laboral y las condiciones de trabajo de cada miembro, del tamaño y la calidad de los locales e instalaciones, de la disponibilidad de servicios de nutrición y de atención de la salud, del programa académico –incluyendo los recursos de apoyo para los niños con discapacidad y la integración de cuidados y contenidos educativos– y también de la valoración de la diversidad cultural y lingüística, en particular, de las lenguas habladas por los pueblos indígenas y por las minorías (OIT, 2014h).

Otra preocupación fundamental es la dificultad para equilibrar la calidad con la viabilidad financiera del servicio. Esta viabilidad suele conseguirse a menudo mediante la reducción de los salarios, de los requisitos en cualificaciones y de las condiciones de trabajo del personal encargado de la atención y la educación de la primera infancia. Sin embargo, ese tipo de medidas impiden mejorar la calidad y la profesionalización de dicho personal. Ante una creciente presión que reclama cupos en los servicios profesionales de cuidado infantil, los gobiernos han optado muchas veces por poner el aspecto cuantitativo en un primer plano y descuidar la calidad del servicio (Hein y Cassirer, 2010).

5. El rápido envejecimiento de la población y la creciente necesidad de cuidados de larga duración

En 2012, había en todo el mundo aproximadamente 810 millones de personas de 60 o más años de edad: más del 11,5 por ciento de la población mundial. Se ha previsto que esta cifra se eleve a 2000 millones para 2050, cuando el número de personas de edad avanzada rebase el número de niños menores de 15 años y represente más de un tercio de la población en 64 países. En la actualidad, las zonas con la proporción más alta de personas de 60 o más años de edad (20 por ciento) se encuentran en países y regiones desarrolladas, como Europa, Canadá, Australia y Japón. Sin embargo, se ha previsto que esta proporción aumente en todas las regiones, y a un ritmo más rápido en las economías en desarrollo. Para 2050, el 10 por ciento de la población tendrá 60 o más años de edad en África, el 24 por ciento, en Asia y Oceanía, y el 25 por ciento, en América Latina y el Caribe. También se prevé que Europa y América del Norte alcancen las proporciones más altas de grupos de población de edad avanzada: con un 34 y un 27 por ciento, respectivamente, de personas mayores de 60 años (UNFPA y HelpAge International, 2012).

El envejecimiento es un signo de sociedades con más salud y prosperidad. Muchos ciudadanos de edad avanzada se mantienen ocupados y con movilidad, y a menudo participan activamente en la prestación de cuidados. Pero el rápido envejecimiento de grupos de población también conlleva nuevos retos para las relaciones intergeneracionales (OIT, 2015p). Por tal motivo, cada vez más trabajadores asumen responsabilidades de cuidado de personas de más edad, sumándose a menudo a las obligaciones de cuidado de sus propios hijos. Por ejemplo, en el Reino Unido, 1 de cada 9 personas de la fuerza laboral

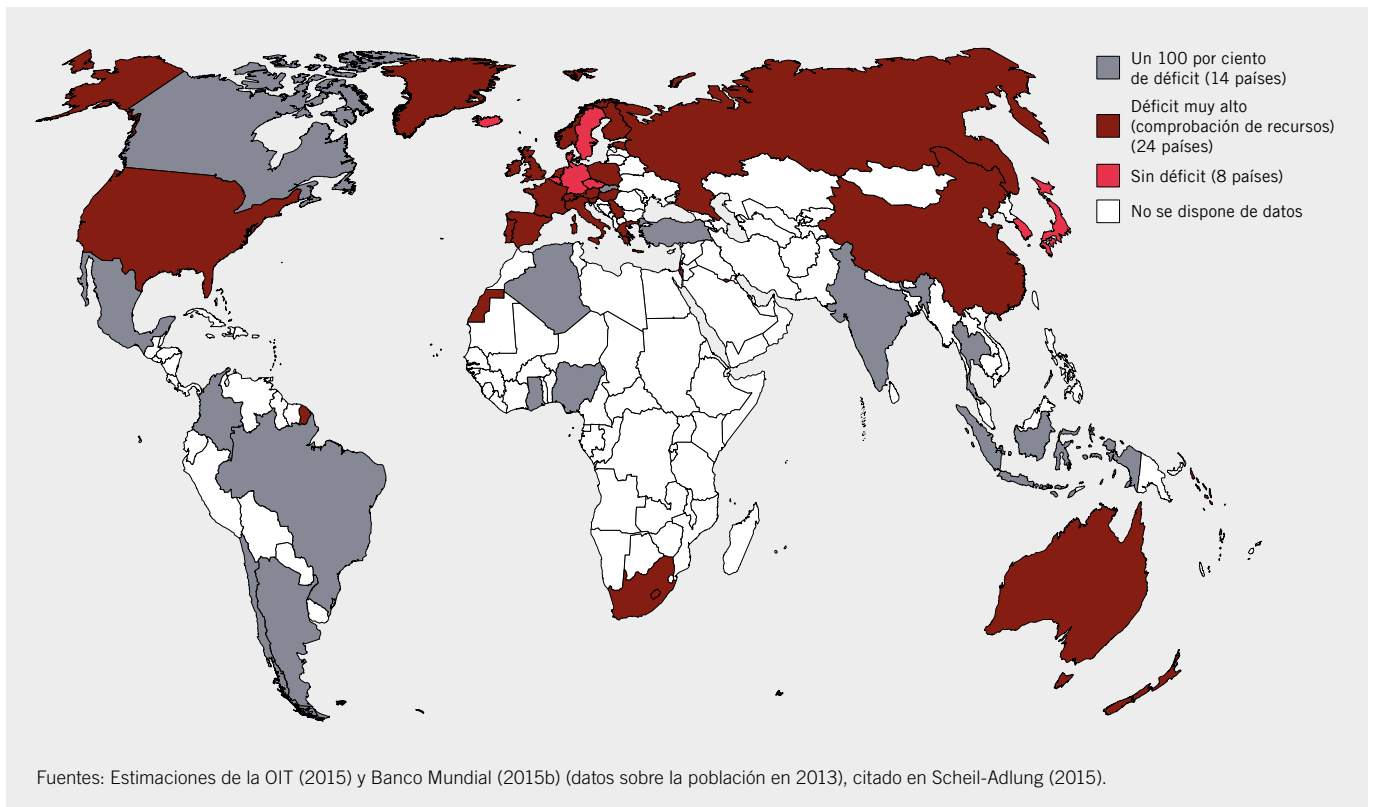
combina el trabajo remunerado con la atención no remunerada a un miembro de la familia de más edad, delicado o enfermo, o a una persona con discapacidad (Carers UK, 2015).

La definición de «cuidados de larga duración» (CLD) se refiere al conjunto de servicios de apoyo públicos o privados que se prestan a las personas de edad avanzada cuya capacidad para ocuparse de sí mismas está limitada por dolencias físicas o mentales. Los empleos relacionados con la prestación de CLD son diversos y variados: incluyen los servicios sanitarios y sociales y la compañía, cuidados y asistencia en el hogar (por ejemplo, los auxiliares de enfermería). A diferencia de lo que ocurre en los países con ingresos más elevados, la mayor parte de la fuerza laboral del sector de los CLD en los países de bajos ingresos no es remunerada o trabaja en el sector informal, o ambas cosas a la vez. La OIT ha estimado que hay un déficit mundial de 13 600 000 trabajadores profesionales en los cuidados de larga duración. Los déficits más elevados se encuentran en Asia y el Pacífico (donde faltan 8 200 000 trabajadores en los CLD), por la gran cantidad de personas de edad avanzada que hay en la región (Scheil-Adlung, 2015).

Dado que los vínculos familiares se han debilitado como resultado de la urbanización y de otros cambios demográficos, tanto en las economías desarrolladas como en las economías en desarrollo hay una creciente demanda de servicios de CLD no familiares (es decir, profesionales) accesibles, asequibles y de buena calidad (Ho y otros, 2009; Tawiah, 2011, y Scheil-Adlung, 2015). En realidad, la mayoría de los países del mundo no proporcionan ninguna protección jurídica en CLD (véase el gráfico 34). Más del 48 por ciento de las personas de 65 o más años en los 46 países sobre los que se dispone de información no están amparadas por ninguna ley nacional, mientras que el otro 46,3 por ciento están en gran medida excluidas a raíz de la aplicación de normas más estrictas de comprobación de recursos. Esto significa que hay personas de 65 y más años de edad que necesitan cuidados de larga duración, pero que tendrán que empobrecerse para cumplir con los requisitos de elegibilidad en cuanto a la carencia de recursos para tener derecho a poder optar a ellos. Solo el 5,6 por ciento de la población encuestada vive en países que proporcionan una cobertura obligatoria universal de los servicios de CLD. Estas lagunas implican que algunos grupos tienen mayor vulnerabilidad al ir envejeciendo: las mujeres, las personas de edad avanzada solteras o viudas sin lazos familiares, las personas muy ancianas (de 80 y más años) y los pobres, que no tienen medios para pagar el costo elevado de los CLD. Estos grupos corren el riesgo de quedar marginados y de fallecer prematuramente (Ho y otros, 2009; Tawiah, 2011, y Scheil-Adlung, 2015).

Gráfico 34

Déficits en la cobertura legal de los cuidados de larga duración, 2015 (porcentaje de la población total no amparado por la legislación nacional)



Frente a estos déficits en la prestación de cuidados de larga duración (CLD), las familias siguen siendo las principales cuidadoras de otros familiares de edad avanzada. En algunos países, como China, la responsabilidad de la familia de proporcionar cuidados a las personas de edad avanzada es exigible por ley, y las infracciones son a menudo objeto de sanciones, entre las que figuran multas y penas de cárcel (Wong y Leung, 2012, y OIT, 2014c). Del mismo modo, en la India los niños pueden ser procesados si no cumplen la obligación de cuidar a sus padres (Wong y Leung, 2012, y OIT, 2014c). Aun cuando cada vez más hombres están cuidando a los más mayores, el hecho es que un porcentaje desproporcionadamente alto de las personas que brindan CLD son mujeres de las familias de estas personas de edad avanzada. No es raro que las mujeres dejen su empleo de forma temporal o permanente para cuidarlos, la mayor parte de las veces sin acceso a la protección social, a la formación profesional o a alguna forma de apoyo profesional (Scheil-Adlung, 2015). Como se ha indicado ya en el contexto de la atención y la educación de la primera infancia, la excesiva dependencia de los CLD no remunerados e informales a cargo de las mujeres también agudiza las brechas de género existentes en el mercado laboral.

6. Déficit de trabajo decente en el sector del cuidado

Como se ha visto en el capítulo II, las mujeres están sobrerrepresentadas en las profesiones del sector del cuidado remunerado, que se consideran como una prolongación de las labores de cuidado no remuneradas del hogar y están, por lo tanto, sumamente infravaloradas (OIT, 2007). Un estudio de 2013 señaló que los trabajadores del sector del cuidado en el Reino Unido solo recibían remuneración por las horas efectivas de prestación de cuidados, y que no se tenía en cuenta el tiempo considerable que dedicaban a tareas conexas, como desplazarse hasta los hogares de los clientes (Pennycook, 2013). Además, en un intento por responder a la demanda cada vez mayor de servicios de cuidado, muchos empleadores trataban de mantener el costo de los cuidados en un nivel bajo. En consecuencia, en muchas economías desarrolladas los trabajadores del sector del cuidado tienen contratos temporales o contratos de trabajo a pedido o según la demanda, o siguen en la economía informal (Pennycook, 2013, y Eurofound, 2015b). Cabe agregar que en la prestación de servicios de cuidado trabaja un número importante de personas que ya desempeñan otras funciones. Los casos específicos de los trabajadores domésticos, del personal de los servicios de atención y educación de la primera infancia y de los proveedores de cuidados de larga duración se analizan en las subsecciones siguientes.

Trabajadores domésticos que prestan cuidados

Las trabajadoras y trabajadores domésticos desempeñan numerosas labores en el hogar. Además, prestan cuidado directo a niños, personas de edad avanzada y personas con discapacidad, reemplazando así en la práctica a las mujeres que se habían encargado tradicionalmente de esa función (OIT, 2011b). Habida cuenta de la ausencia de servicios sociales de cuidado adecuados, de calidad y asequibles, son cada vez más los hogares que recurren a los trabajadores domésticos para el cuidado. Esto ejerce una presión adicional sobre un sector caracterizado por la informalidad de sus actividades y por las dificultades para controlar y hacer aplicar las disposiciones laborales y de protección social (OIT, 2013f).

Los trabajadores domésticos están a menudo desprotegidos por las leyes sobre los salarios mínimos y el tiempo de trabajo, y también tienen un acceso limitado a la protección social, en gran medida debido a que, en todo el mundo, casi un tercio de ellos han quedado excluidos de la protección de las normativas nacionales (OIT, 2014c). Cerca de la mitad de las trabajadoras y los trabajadores domésticos están en edad fértil y las mujeres empleadas tienen probabilidades de quedar embarazadas o ya tienen niños de corta edad. Sin embargo, la maternidad es uno de los principales motivos de discriminación contra las trabajadoras domésticas (Addati y Cheong, 2013). En el mundo, casi el 40 por ciento de las trabajadoras domésticas no tienen derecho a la licencia remunerada de maternidad y con frecuencia carecen también de acceso a una atención sanitaria para la madre y el niño de buena calidad y asequible. Las largas jornadas de trabajo que se exigen al personal doméstico también le plantean grandes dificultades para conciliar las necesidades incompatibles de la vida laboral y la vida familiar. Al no tener acceso a servicios asequibles de cuidado infantil, los trabajadores domésticos terminan por ocuparse prioritariamente de prestar los cuidados que necesitan los hijos y otros miembros de la familia del empleador, poniendo en un segundo plano la atención de su propia familia (Addati y Cheong, 2013).

Se han identificado varios motivos para explicar las bajas remuneraciones y las malas condiciones de trabajo del personal doméstico. En primer lugar, como ocurre a otros grupos de trabajadores del sector del cuidado, su trabajo es infravalorado por los prejuicios culturales que menosprecian las labores domésticas y las diversas formas de prestación de cuidados descritas en páginas anteriores. Como consecuencia, las personas ocupadas en el servicio doméstico no son consideradas como «verdaderas» trabajadoras, con derecho a las mismas condiciones laborales de los demás trabajadores. Se suman a esto otros factores, como el bajo nivel educativo y de formación laboral, la alta incidencia de trabajo informal, la falta de representación colectiva, la escasa fuerza y capacidad de negociación y la vulnerabilidad de su condición

social. Por ejemplo, según un estudio, en la mayoría de los países analizados, las trabajadoras y trabajadores domésticos eran analfabetos (India y Malí) o solo habían cursado la enseñanza primaria (Costa Rica, Indonesia, México, Turquía y Viet Nam). En cambio, en el Brasil, Filipinas, Perú y Sudáfrica, una proporción significativa del personal doméstico había cursado estudios secundarios (Oelz y Rani, 2015).

Personal de los servicios de atención y educación de la primera infancia

El gremio de la atención y la educación de la primera infancia está prácticamente dominada por mujeres: cerca del 94 por ciento. En algunos países, apenas entre el 2 y el 3 por ciento del personal docente de la primera infancia son hombres (Shaeffer, 2015). Un estudio realizado en 11 países ha mostrado que el predominio de las mujeres en esta profesión es mayor en el sector privado que en el público (OIT, 2012d)⁵³. Tal como ocurre en el trabajo doméstico, las mujeres también están sobrerrepresentadas en las profesiones de atención y educación de la primera infancia debido a las creencias culturales sobre la naturaleza del trabajo, que se considera una prolongación de la función materna (Urban, 2009, y Van Laere y otros, 2014). Este prejuicio también crea una barrera para los hombres: establece un sesgo patente y considerable que excluye a los hombres de prestar cuidados y educar a la primera infancia. En otras palabras, se considera que los hombres no son competentes para ocupar «empleos maternos» (Shaeffer, 2015). Estas normas sociales también resultan en una infravaloración de la prestación de cuidados y la educación de la primera infancia como actividad profesional, y se refleja en el bajo nivel de los salarios y en el desarrollo de carrera y profesional en este campo. Puesto que se da por sentado que las madres y las mujeres en general están «intrínsecamente» dotadas para desempeñar estas funciones, se suele presuponer también que para ejercer esta profesión basta con capacitación o competencias laborales básicas (OIT, 2012d).

Aunque los educadores de la primera infancia son determinantes de la calidad de la atención y la educación, suelen carecer de cualificaciones y formación profesional y, por ende, su remuneración está por debajo de la de los educadores de primaria o secundaria. En consecuencia, sus salarios no reflejan la importancia de la atención o de la educación de la primera infancia (OIT, 2014h). En los países de ingresos medios y altos, como Dinamarca, Kazajstán y Noruega, los salarios de los educadores públicos de la primera infancia son por lo general más bajos que los de la primaria pública. En cambio, en la República Dominicana y Nueva Zelanda, los salarios de los educadores de la primera infancia son similares a los que perciben los educadores de la enseñanza primaria (OIT, 2012d)⁵⁴.

En el sector privado, la remuneración de los educadores de la primera infancia depende del país y de la zona del país. Por ejemplo, en el Brasil, donde los salarios son más bajos en los establecimientos privados de las zonas desfavorecidas y los educadores de escuelas comunitarias ganan el salario mínimo nacional, los salarios de las zonas urbanas más acomodadas pueden ser de 6 a 12 veces superiores al salario mínimo (OIT, 2012d). Ahora bien, dado que los requisitos de competencias profesionales para incorporarse a la profesión son cada vez más estrictos, los salarios también han aumentado; así, en Australia, Nueva Zelanda, Portugal y Reino Unido, los salarios de los educadores de la primera infancia son ahora comparables a los de los maestros de la enseñanza primaria. Tal es probablemente el caso de los educadores que trabajan para establecimientos estatales y con contratos estables o incluso con estatuto de funcionario público. En cambio, es probable que la situación de los educadores que trabajan en zonas rurales y remotas sea distinta (Shaeffer, 2015).

Además y a diferencia de otras profesiones, la promoción profesional en la atención y la educación de la primera infancia hacen que esta ocupación sea menos atractiva. Por ejemplo, en Finlandia, los maestros de jardines de infancia con diez años de experiencia ganan 2170 euros al mes, mientras que el salario inicial promedio de los profesionales universitarios se sitúa en unos 3100 euros (AKAVA, 2009, citado en OIT, 2012d). Del mismo modo, la UNESCO ha estimado que en muchos países de ingresos medios, el salario del personal docente del nivel preprimario, en las etapas inicial y final de su carrera, es inferior al salario medio nacional (UNESCO, 2006). Los educadores que trabajan con niños menores de tres años tienen incluso menos oportunidades para participar en cursos de desarrollo profesional continuo (Shaeffer, 2015). Los bajos salarios de la educación de la primera infancia, acompañados de pautas poco alentadoras de progresión profesional, han contribuido a que este subsector registre tasas de rotación del personal elevadas: alcanzan, por ejemplo, hasta un 40 por ciento en Kenia y más del 30 por ciento en Australia (Hein y Cassirer, 2010).

.....

53. Los resultados en el porcentaje de mujeres que trabajan como educadoras de la primera infancia en el sector privado se basaron en datos sobre Bélgica, Eslovaquia, Ghana, Kazajstán, Líbano, Montenegro, Nueva Zelanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía y Sri Lanka, compilados a partir de una encuesta inédita de la OIT sobre la educación de la primera infancia llevada a cabo en 2011.

54. Basado en datos contenidos en un informe inédito de la OIT (2011c).

Los educadores de la primera infancia suelen tener jornadas de trabajo prolongadas. En la mayoría de los países de la OCDE, trabajan en promedio entre media y una hora más por semana que otros educadores⁵⁵. Aunque las jornadas semanal y diaria establecidas por contrato son largas, en ellas no se incluye el tiempo para la preparación de las clases, las reuniones con los padres, las actividades extracurriculares y el desarrollo profesional (Shaeffer, 2015). Estos trabajadores también están desorganizados y marginados de los procesos de negociación colectiva.

Proveedores de cuidados de larga duración

No solo en el sector informal son mujeres las principales proveedoras de cuidados de larga duración (CLD), sino también en la fuerza de trabajo formal; la componen, más precisamente, mujeres de cuarenta y más años de edad. En muchos países, como Dinamarca (96 por ciento), el Canadá (92 por ciento), el Japón (87 por ciento), la República de Corea (93 por ciento) y los Estados Unidos (90 por ciento), las mujeres constituyen más del 85 por ciento de la fuerza de trabajo del sector de los CLD⁵⁶. En muchas economías desarrolladas, hasta el 70 por ciento de la fuerza de trabajo en los CLD está constituido por trabajadores migrantes. Un estudio de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) sobre la prestación de cuidados a personas de edad avanzada en algunos países ha revelado que los trabajadores migrantes cumplen una función importante en el suministro de servicios de cuidados en las sociedades que envejecen. En el Reino Unido e Irlanda, la mayor parte de los cuidados menos cualificados para personas de edad avanzada son suministrados por trabajadores migrantes de África Subsahariana, Filipinas y Polonia⁵⁷, mientras que en el Canadá y los Estados Unidos los trabajadores migrantes procedentes de México y otros países latinoamericanos y asiáticos constituyen la mayor parte de la fuerza de trabajo en el subsector de los cuidados (OIM, 2010).

En general, las condiciones de trabajo en los CLD (los salarios y la cobertura de la protección social) se consideran deficientes. En los Estados Unidos ganan un salario equivalente al 51 por ciento del salario medio nacional, y en Eslovenia ganan entre el 50 y el 70 por ciento del salario medio (Colombo y otros, 2011). Los salarios son excepcionalmente bajos para los trabajadores de los CLD que prestan servicio en los hogares de personas de edad avanzada. Los trabajadores migrantes ocupados en la prestación de CLD tienen más probabilidades de trabajar en condiciones deficientes, sobre todo, cuando su lugar de trabajo es el hogar de los empleadores. Algunos prestadores de cuidados han denunciado casos de trato discriminatorio: por ejemplo, en la programación de los horarios de trabajo, la atribución diferenciada de responsabilidades, la aplicación de tasas de remuneración desiguales y la retribución no equitativa de las horas extraordinarias. Asimismo, se han denunciado casos de maltrato verbal de otros trabajadores nacionales del país de acogida y también de los beneficiarios de los cuidados.

Por otro lado, los trabajadores migrantes que prestan servicios de CLD se encuentran en una situación más vulnerable cuando su situación jurídica en el país de acogida está condicionada al empleo. Los trabajadores migrantes que tienen un permiso de estudiante o que se encuentran en situación migratoria irregular en el país de acogida tienen más probabilidades de tener malas condiciones de trabajo y de no ejercer sus derechos laborales (OIM, 2010, y OIT, 2012c). Por ejemplo, algunos sistemas de permisos de trabajo de patrocinio laboral pueden incluir disposiciones por las que se prohíbe que los trabajadores cambien de lugar de trabajo, empleador o patrocinador, lo cual confiere a los empleadores un poder desproporcionado sobre el trabajador y puede dar lugar a situaciones de discriminación con arreglo a los motivos señalados en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT, entre los que se incluyen la raza, el color y la ascendencia nacional.

55. En la República de Moldova, los educadores de la primera infancia trabajan muchas más horas, y en Eslovaquia y Polonia, menos.

56. Estos porcentajes se basan en un estudio de la fuerza de trabajo en los cuidados de larga duración en el Canadá, República de Corea, Dinamarca, Estados Unidos y Japón (Colombo y otros, 2011).

57. Por ejemplo, los trabajadores migrantes del sector de los cuidados se destacan más en la atención social que en enfermería, de lo que se puede deducir que estos trabajadores son contratados principalmente por medio de canales informales (OIM, 2010).

B. Aplicación de un enfoque integral para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares

En una encuesta realizada en 2014 por el Eurobarómetro en 28 países de la Unión Europea, las mujeres y los hombres entrevistados indicaron que las modalidades de trabajo flexible y el acceso a los servicios de cuidado infantil eran medios eficaces para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral (Comisión Europea, 2015b). El hecho de no reconocer y remediar los problemas que se plantean a los trabajadores que deben asumir labores domésticas y de cuidado no remuneradas perpetúa y agrava las desigualdades de género existentes en el mercado laboral. De hecho, el trabajo no remunerado tiene una fuerte incidencia en las oportunidades de empleo de las mujeres y en su acceso a empleos de calidad, incluida la posibilidad de conseguir protección social y condiciones de trabajo adecuadas. La OIT ha formulado un conjunto amplio de normas internacionales del trabajo que proporciona un marco integral para resolver los retos de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Además del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), otros instrumentos, como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), adoptada recientemente, disponen que el derecho a la protección de la maternidad es una condición previa para lograr la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo entre las mujeres y los hombres. Estas normas y otros instrumentos de las Naciones Unidas realzan la universalidad del derecho a la protección de la maternidad y preconizan ampliarlo a todas las mujeres (Addati, 2015).

Por último, el artículo 3.1 del Convenio (núm. 156) y el párrafo 6 de la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, disponen que los Estados Miembros ratificantes deberán incorporar en su política nacional el objetivo de permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares –hombres o mujeres– puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. En consecuencia, la no discriminación y la igualdad de género efectiva en el mercado de trabajo y en el hogar deberían ser objetivos explícitos de una política nacional con base empírica (véase la Recomendación núm. 165, párrafo 11, a)). A tal efecto, en el convenio y la recomendación se propone un conjunto de medidas, entre las que figuran las siguientes:

- políticas sobre licencias (licencia parental, además de la licencia de maternidad, y otras licencias familiares);
- servicios de asistencia social con personal cualificado (cuidado infantil, asistencia familiar, otros servicios comunitarios, servicios de ayuda en el hogar y servicios de cuidado a domicilio);
- prestaciones de seguridad social (en especie y en efectivo, como las medidas de desgravación fiscal u otros subsidios familiares);
- modalidades de organización del tiempo de trabajo y del trabajo mismo que sean favorables a la vida familiar;
- políticas de reinserción de la fuerza de trabajo (servicios de capacitación, orientación profesional, asesoramiento, información y colocación);
- servicios comunitarios e infraestructuras para reducir el trabajo no remunerado (transporte público, suministro de agua y energía, y construcción de viviendas diseñadas para reducir las tareas domésticas);
- información y educación orientadas a favorecer la repartición equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres (el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 de la OIT).

El gráfico 35 muestra la relación entre el gasto total imputable a las políticas públicas de apoyo a la familia (en porcentaje del PIB) y las tasas de empleo de las mujeres en 34 países de la OCDE en 2011. En la mayoría de los países, el gasto público aparece más concentrado en la prestación de subsidios familiares. En otros, como Islandia, Noruega y Suecia –donde la relación empleo-población para las mujeres es elevada–, una parte considerable del gasto público en las políticas de apoyo a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar se destina a la atención y la educación de la primera infancia. Cuando los países se clasifican en función de la proporción del gasto público dedicado a las políticas sobre trabajo y vida familiar, el gráfico resultante sugiere que a un gasto público más alto se asocia una relación empleo-población también más alta para las mujeres⁵⁸. Mientras en algunos países, como el Canadá y los Estados

58. El gasto público en las políticas para el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar está representado por el eje vertical principal (a la izquierda). La relación entre el empleo y la población está representada por el eje vertical secundario (a la derecha). El gasto dedicado al trabajo y la vida familiar abarca las prestaciones en especie (por ejemplo, las prestaciones para la atención y la educación de la primera infancia, los servicios de ayuda en el hogar y el alojamiento) y las prestaciones pecuniarias (por ejemplo, las licencias de maternidad y las licencias parentales pagadas y los subsidios familiares, así como las exenciones fiscales). Las líneas de regresión lineal vinculan el gasto con la relación empleo-población entre las mujeres. Estadística de regresión: Relación empleo-población: $y = 4,8795x + 49,106$; $R^2 = 0,2627$.

Unidos, se había observado tradicionalmente una combinación de gasto público reducido en prestaciones para la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y tasas de empleo femenino más altas, en los últimos diez años la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha disminuido en los Estados Unidos. Como han mostrado Blau y Kahn (2013), la falta de inversiones en las políticas para la conciliación entre trabajo y vida familiar en los Estados Unidos ha redundado en una reducción de casi un 30 por ciento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo entre 1990 y 2010 con respecto a otros países de la OCDE que potenciaron las políticas favorables a la conciliación entre la vida laboral y la familiar en ese mismo período⁵⁹.

Sin negar la importancia del gasto público para las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, es posible que, en función de la naturaleza y de la combinación de las políticas de apoyo, los resultados que se obtengan en el empleo sean diversos, y que las desigualdades de género en el mercado de trabajo se reduzcan o se agraven. Por ejemplo, cuando estas políticas solo se orientan a las mujeres o debilitan el compromiso de las mujeres con el mercado de trabajo, o cuando se espera que los empleadores asuman el costo directo de su aplicación, lo más probable es que el empleo de las mujeres resulte menoscabado. Por lo tanto, como ya se ha señalado en esta sección, el diseño de las políticas tiene una importancia primordial (OIT, 2011d). De acuerdo con las normas internacionales del trabajo de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como las trabajadoras y trabajadores domésticos, el personal de los servicios de atención y educación de la primera infancia y de cuidados de larga duración y sus empleadores, los representantes de la sociedad civil –incluidas las mujeres, los padres de familia, las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad– tienen un papel fundamental en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, velando además por que dichas políticas reciban una financiación adecuada y sostenible.

1. Asegurar la protección de la maternidad a todas las mujeres de conformidad con las normas internacionales del trabajo

La protección de la maternidad es un conjunto de derechos laborales fundamentales recogidos en diversos instrumentos y tratados sobre derechos humanos universales y regionales⁶⁰. Tal como se dispone en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la protección de la maternidad incluye el derecho de las trabajadoras a la licencia remunerada de maternidad, a interrupciones del trabajo para la lactancia, a la atención de salud para la madre y el niño, y a no realizar un trabajo que presente riesgos para la salud o la seguridad de las trabajadoras embarazadas y que están en período de lactancia, así como la protección frente a la discriminación en el empleo y la ocupación, y la garantía a retornar al mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente al finalizar la licencia de maternidad.

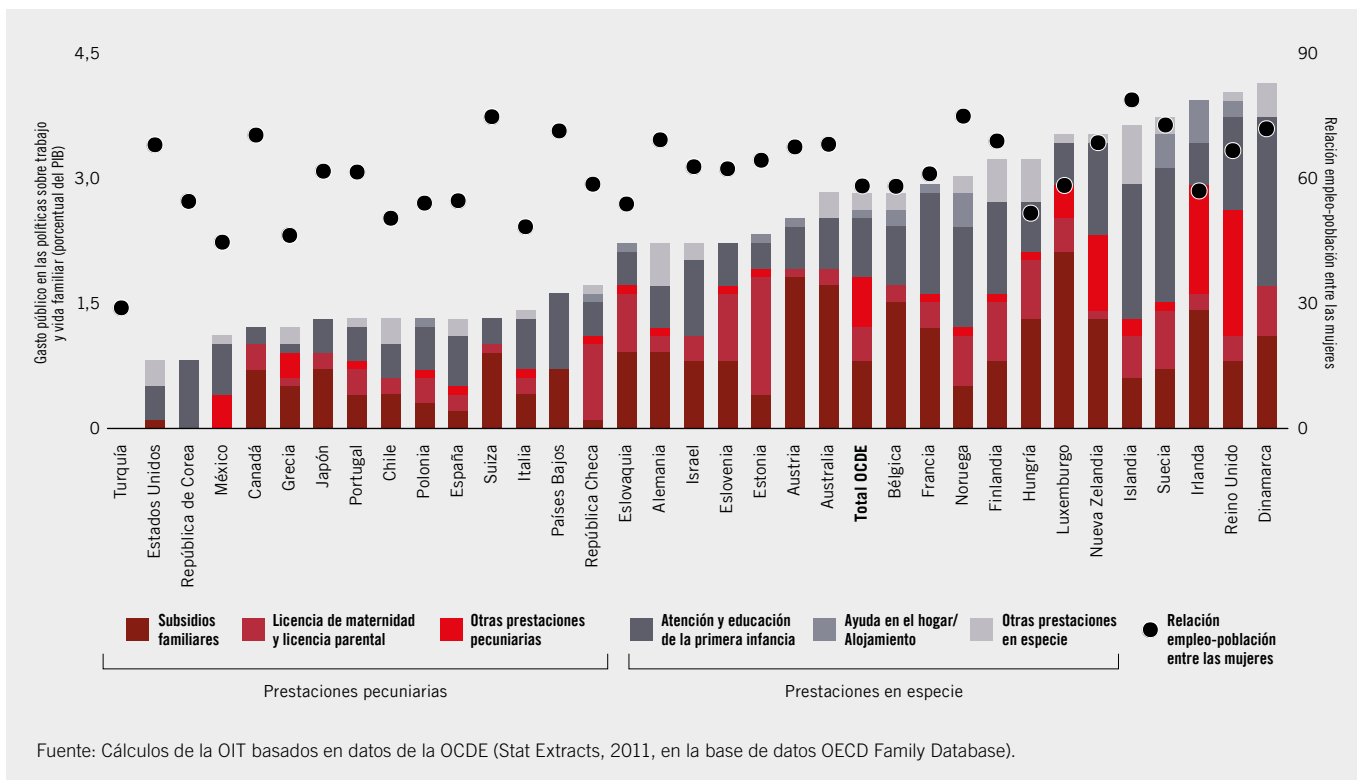
La licencia de maternidad remunerada por el seguro social o por otros fondos públicos tiene un impacto positivo en el empleo de las mujeres, pues las alienta a reincorporarse al trabajo y efectuar interrupciones más breves en su carrera. Esto a su vez mejora sus posibilidades para acceder a categorías ocupacionales superiores y les permite aspirar a prestaciones de jubilación similares. Cuando no existen mecanismos efectivos de licencias laborales que garanticen retorno al empleo y seguridad del ingreso, las trabajadoras se ven obligadas a interrumpir o reducir su participación en el trabajo remunerado, lo que a menudo conlleva una pérdida sustancial del ingreso. Al mismo tiempo, los períodos de licencia muy largos –sobre todo, cuando los toman las trabajadoras y particularmente cuando no tienen garantías de reincorporación al empleo– pueden debilitar también el interés de las mujeres por el trabajo remunerado y por su progresión de carrera, lo que redundará en más penalización salarial (Grimshaw y Rubery, 2015). Del mismo modo, cuando las mujeres no reciben un ingreso de sustitución adecuado durante la licencia, pueden exponerse a la pobreza o a tener que volver a trabajar, a expensas de su salud y la de sus hijos (OIT, 2007a y 2014d). La licencia no remunerada de maternidad también refuerza la idea de que ocuparse de los niños no es verdaderamente un trabajo y, por lo tanto, no tiene valor económico.

59. Blau y Kahn (2013) sugieren también que, mientras que las tasas de actividad de las mujeres en la fuerza de trabajo en los Estados Unidos han disminuido con respecto a las tasas registradas en otros países de la OCDE, las mujeres estadounidenses que trabajan tienden a ocupar puestos en los niveles mejor remunerados. Ello está relacionado con el mayor grado de aceptación del trabajo a tiempo parcial y las licencias parentales prolongadas a que tienen derecho las mujeres en otros países de la OCDE, que afectan sus posibilidades de acceso a los empleos de alto nivel para los cuales se suele exigir una dedicación a tiempo completo durante todo el año. Como se ha observado, el éxito de las mujeres en los empleos de alto nivel en los Estados Unidos también se deriva de la utilización de la reserva de mano de obra mal remunerada, principalmente femenina, para compensar la falta de servicios públicos y políticas en el sector del cuidado (Mandel y Shalev, 2009).

60. Se incluyen la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979 y la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989. En cuanto a los instrumentos de nivel regional, véanse, por ejemplo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1988, y el Protocolo a la Carta africana sobre derechos humanos y de los pueblos sobre los derechos de la mujer en África, de julio de 2003. Véase un análisis más detallado en el *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad* (OIT, 2012b), «Módulo 5: Derechos y orientaciones internacionales sobre la protección de la maternidad en el trabajo».

Gráfico 35

Gasto público en las políticas de conciliación entre trabajo y familia y el empleo de las mujeres en 34 países de la OCDE, 2011

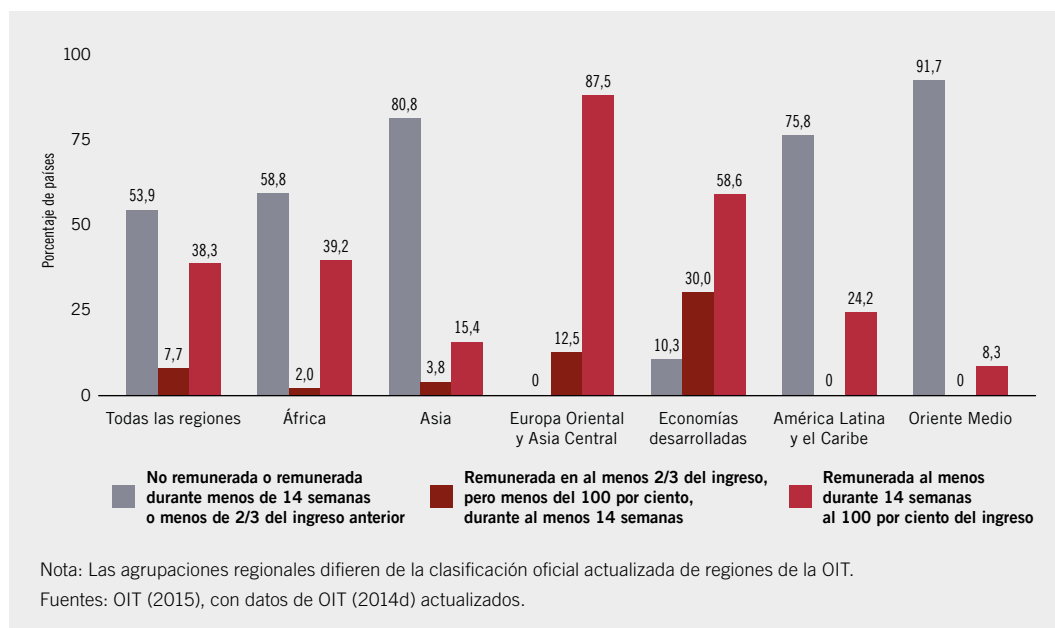


Recuadro 13

Medidas integradas para impulsar la corresponsabilidad de los padres (hombres) en Italia

En 2013, el 22,4 por ciento de las madres que tenían empleo antes del embarazo se encontraron sin trabajo dos años después de dar a luz. En Italia, las mujeres estaban sobrerrepresentadas en las modalidades de trabajo involuntario a tiempo parcial y precario, y la brecha salarial de género había aumentado del 4,9 por ciento en 2008 al 7,3 por ciento en 2013. Además, solo el 12 por ciento de los padres (hombres) hacían uso del día de licencia parental obligatorio (Bruno, 2015). En 2015, Italia adoptó una serie de reformas normativas para mejorar la igualdad de género en el trabajo, la protección de la maternidad y el ejercicio compartido de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres. Las nuevas leyes introdujeron cláusulas de no discriminación para promover una mejor representación de las mujeres en las listas electorales, establecieron un programa de educación sobre la diversidad y la no discriminación, instituyeron el pago de prestaciones pecuniarias para la licencia de maternidad incluso cuando los empleadores no cotizan a la seguridad social, introdujeron la opción de recurrir al trabajo a tiempo parcial con reversibilidad al tiempo completo como mecanismo de sustitución de la licencia parental, establecieron incentivos financieros para fomentar la aplicación de medidas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar (incluyendo el teletrabajo) y acordaron destinar 100 millones de euros a la creación de servicios de cuidado infantil. Asimismo, se instauró un nuevo sistema de registro centralizado de las renuncias voluntarias al empleo. Con esto se espera poner fin a la práctica generalizada de las «renuncias en blanco», es decir, la obligación impuesta a las trabajadoras y trabajadores en el momento de su contratación de firmar cartas de renuncia no fechadas que podrán ser utilizadas posteriormente para despedirlos, cuando las trabajadoras queden embarazadas o cuando los trabajadores en general enfrenten una larga enfermedad o la necesidad de atender responsabilidades familiares. En un proyecto de ley presentado en noviembre de 2015 se proponía también la extensión de la licencia parental, que pasaría de uno a 15 días remunerados al 100 por ciento del ingreso en el momento de utilizarla, el incremento de las prestaciones pecuniarias para la licencia parental, que pasarían del 30 al 50 por ciento del ingreso en el caso de los trabajadores con bajos salarios, y la introducción de una reducción fiscal de hasta un 80 por ciento del salario del personal doméstico y de incentivos fiscales para las empresas que adopten políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar y las incluyan en los convenios colectivos.

Fuentes: Bruno (2015) y Bettio y otros (2015).

Gráfico 36**Duración de la licencia de maternidad y cuantía de las prestaciones pecuniarias, por región (167 países) en 2015**

El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), establece unos requisitos mínimos en la licencia de maternidad y los derechos conexos. En 2015, las normativas de 102 de los 185 países sobre los que se disponía de datos (55 por ciento) preveían al menos 14 semanas de licencia de maternidad, en consonancia con lo dispuesto en el Convenio núm. 183. Entre los países que han alargado la duración de la licencia de maternidad desde 2013 figuran El Salvador (de 12 a 16 semanas), Gambia (de 12 semanas a 6 meses), el Paraguay (de 12 a 18 semanas), Trinidad y Tabago (de 13 a 14 semanas) y el Uruguay (de 12 a 14 semanas). Israel también ha extendido este derecho de 14 a 20 semanas con sueldo.

En lo que atañe a la duración de la licencia remunerada de maternidad, el 45 por ciento de los países sobre los que se disponía de información en 2015 (77 de 167 países) preveían prestaciones pecuniarias para la licencia de maternidad (durante 14 semanas) equivalentes a por lo menos dos tercios del ingreso anterior, de conformidad con la duración y el nivel de las prestaciones pecuniarias previstas en el Convenio núm. 183 (véase el gráfico 36). Como veremos más adelante, al evaluar la duración de la licencia de maternidad y su influencia en la situación de las mujeres en el mercado laboral, también es importante considerar las diferencias entre los derechos de licencia de mujeres y de hombres (la brecha de género en relación a la licencia laboral), además de la duración total de las licencias de las mujeres.

Cuando los empleadores tienen la obligación legal de sufragar total o parcialmente el costo directo de las medidas de conciliación del trabajo y la vida familiar –por ejemplo, financiando el salario de sustitución durante la licencia (sistema «a cargo del empleador») o las instalaciones para los cuidados–, se pueden generar desincentivos a la contratación de trabajadores con responsabilidades familiares y, en último término, prácticas discriminatorias. Entre 1994 y 2013, la proporción de los 185 países que financiaban las prestaciones pecuniarias de maternidad por medio de los sistemas a cargo del empleador pasó del 31 al 26 por ciento, al tiempo que un número cada vez mayor de países, como Angola, China, Côte d'Ivoire, Jordania y Mozambique, trasladaron la financiación de la licencia de maternidad a los sistemas de seguridad social. Con todo, la responsabilidad del empleador sigue siendo la norma en África, Asia y el Pacífico y Oriente Medio. Por lo demás, los empleadores siguen siendo legalmente responsables del pleno pago de las prestaciones también en países que cuentan con sistemas de seguro social, como Cabo Verde, Colombia, India, República Democrática Popular Lao y México, en los casos en que las mujeres no cumplen los requisitos para beneficiarse de las prestaciones de la seguridad social contributiva. Por último, en el 16 por ciento de los 185 países examinados, entre los que figuraban Alemania, República de Corea, Egipto, Honduras, Madagascar, Reino Unido y Tailandia, los empleadores comparten algunos costos de las prestaciones de maternidad (sistemas mixtos).

Incluso cuando el costo directo total del salario de sustitución se sufraga colectivamente, la protección de la maternidad podría entrañar otros costos para los empleadores, derivados, por ejemplo, de la administración de las licencias, del reemplazo temporal de los trabajadores ausentes, de la gestión de los posibles déficits de efectivo tras el pago directo de las prestaciones antes de que se reciban los reembolsos de la seguridad social, y de otros procedimientos administrativos. En todo caso, los datos recopilados muestran que al

calcularse estos costos indirectos, a menudo resultan ser más bajos de lo previsto o son compensados por diversos beneficios, como los aumentos de la productividad gracias a la menor rotación del personal y la disminución del ausentismo, la mayor dedicación del personal, el mejor desempeño, las mejoras en la organización del trabajo, la retención del talento y la disminución de los costos sanitarios resultante de la mejora de la salud de los padres y sus hijos (Gornick y Hegewisch, 2010; Cuomo y Mapelli, 2009, y OIT, 2014h).

Los estudios realizados por la OIT han mostrado que, para que la maternidad y la paternidad sean reconocidos como hechos normales en la vida de la empresa, se necesitan leyes y políticas nacionales que protejan la maternidad y apoyen la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar por un costo mínimo o sin ningún costo para los empleadores, además de medidas de apoyo focalizadas que tengan en cuenta, en particular, las características y necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas (Gornick y Hegewisch, 2010; Cuomo y Mapelli, 2009, y OIT, 2014h). Por ejemplo, el Gobierno de México subvenciona el régimen del seguro de maternidad complementando las contribuciones de los empleadores y los trabajadores. Este es un buen mecanismo para proteger a los trabajadores con bajos ingresos y también a los empleadores de pequeñas y medianas empresas. En el Reino Unido, las pequeñas empresas descuentan de sus impuestos los pagos obligatorios relativos a la maternidad. Cuando la cuantía de los impuestos es inferior a la del pago en efectivo a las madres, las empresas pueden solicitar una financiación por adelantado de las prestaciones de maternidad. Por su parte, las empresas medianas y grandes pueden solicitar de los fondos públicos un reembolso equivalente al 92 por ciento del ingreso anterior de las trabajadoras, mientras que las pequeñas empresas tienen derecho a un 103 por ciento de dicho ingreso.

Hay otras buenas prácticas de bajo costo (o sin costo) que en principio sirven para impedir posibles perturbaciones y que también se utilizan en las pequeñas y medianas empresas: reuniones de información y formación profesional sobre las políticas en materia de licencias; actividades de formación sobre seguridad y salud en el trabajo durante el embarazo y la lactancia; planificación de las medidas de adaptación a la maternidad entre las trabajadoras, los supervisores y los empleadores; apoyo de tutoría y mantenimiento de contactos durante la licencia, y puesta al día y asesoramiento para la reincorporación gradual al trabajo con mecanismos de trabajo a tiempo parcial y trabajo flexible de buena calidad. El diálogo social en el lugar de trabajo es un elemento esencial de toda estrategia de planificación de la maternidad concertada entre las partes (Gornick y Hegewisch, 2010; Cuomo y Mapelli, 2009, y OIT, 2014h).

En la legislación también se debería prever explícitamente una cobertura adecuada y efectiva de la protección de la maternidad para categorías de trabajadoras que suelen quedar excluidas: las trabajadoras con contratos atípicos, las trabajadoras ocupadas en la agricultura, la economía informal y las pequeñas y medianas empresas, las trabajadoras por cuenta propia (incluyendo trabajadoras auxiliares familiares), las trabajadoras domésticas, las mujeres que trabajan en el hogar y las desempleadas. En 2015, las trabajadoras domésticas habían logrado acceder a la protección de la maternidad en las mismas condiciones que las demás trabajadoras en al menos 54 países. Varios países de América Latina, como la Argentina, Brasil, El Salvador y Uruguay, han impulsado iniciativas para extender a las trabajadoras domésticas las prestaciones pecuniarias para la licencia de maternidad.

2. Garantizar una protección social adecuada para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado

Las desigualdades de género en el mercado laboral y la parte desproporcionada de las responsabilidades familiares no remuneradas que recae sobre las mujeres están arbitradas por los sistemas de protección social, y en muchos casos acrecientan la desigualdad de las mujeres en el acceso a la seguridad social, a su cobertura y al aprovechamiento de sus prestaciones. Además, las desigualdades de género y la falta de consideración de las necesidades específicas de protección social de las mujeres (incluyendo la maternidad y la parte desproporcionada del trabajo de cuidado no remunerado que asumen) las suelen colocar ante grandes riesgos a lo largo de su vida. Afrontar los riesgos económicos y sociales relacionados con la maternidad y los cuidados es una prioridad; en particular, para las mujeres que están en la economía informal o las que tienen ingresos bajos. Por lo tanto, la Agenda para el Desarrollo Sostenible adoptada recientemente, en la meta 5.4 del Objetivo 5 «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas», pone de relieve el papel de las políticas de protección social en el logro del citado Objetivo 5 al reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. En otras palabras, es esencial que la protección social se aborde con perspectiva de género: promoviendo la igualdad de género y atendiendo las necesidades específicas de las mujeres.

En su preámbulo, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la OIT reconoce que la seguridad social es una herramienta importante para promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de género. También incluye la «no discriminación» y la «igualdad de género» entre los principios que los Estados Miembros de la OIT deberían aplicar para poner en práctica este instrumento. Específicamente, la recomendación preconiza que los Estados Miembros proporcionen a todos los residentes una atención básica en salud (incluida la atención de la maternidad) y seguridad de ingresos

(en particular, en el caso de la maternidad y con respecto a los niños) como parte de las garantías básicas de seguridad social que constituyen los pisos de protección social en cada país. Dichos pisos de protección social pueden desempeñar un papel fundamental en la capacitación y empoderamiento de las mujeres y en la reducción de las desigualdades de género. Más recientemente, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT plantea explícitamente en su párrafo 18 que los Estados Miembros deberían extender progresivamente a todos los trabajadores de la economía informal, en la legislación y en la práctica, la seguridad social, la protección de la maternidad y las condiciones de trabajo decente. Complementando otras normas de la OIT, estas dos recomendaciones son poderosas herramientas para fortalecer la protección social de las mujeres de forma coherente y coordinada. Ambas traducen la firme voluntad de reducir progresivamente las brechas de género en la cobertura y la calidad de la protección social, lo que no solo mejorará el acceso a la protección social sino que también capacitará a las mujeres para participar más plenamente en el trabajo decente.

Al objeto de maximizar estos efectos potenciales, se debería integrar una dimensión de género en cada etapa del diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas relativas a los sistemas nacionales de protección social en general y de los pisos de protección social en particular. En efecto, para asegurar una solución adecuada a la desigualdad de género, los regímenes de protección social deberían poder garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, tener en cuenta los roles de género y servir de mecanismo para la promoción de la igualdad de género. Además, los pisos de protección social pueden y deberían funcionar como herramienta para transformar las actitudes de género, encarando las contingencias de la vida de la mujer (como la maternidad) y reduciendo y redistribuyendo el trabajo de cuidado no remunerado. Al adoptarse este enfoque dual para impulsar una protección social con perspectiva de género (promoviendo la igualdad de género y ocupándose al mismo tiempo de las necesidades específicas de las mujeres), especialmente en los pisos de protección social, se dispone de un instrumento eficaz para reducir la pobreza y la desigualdad mediante la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la obtención de prestaciones equitativas que puedan compensar en parte los efectos de la discriminación y las desigualdades que se producen fuera del sistema de protección social.

Pese a ser algo limitados, los sistemas de transferencias contributivos y no contributivos de prestación de servicios de cuidado y de garantía del empleo, pueden contribuir a corregir las desigualdades en el mercado de trabajo y en el hogar a lo largo de todo el ciclo de vida. Para contribuir a transformar las relaciones de género, los sistemas de protección social deberían apoyar a las mujeres en sus necesidades reproductivas, promover un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y facilitar una división del trabajo más equilibrada entre mujeres y hombres en el hogar como en el mercado laboral (Holmes y Jones, 2013). Los estudios realizados muestran que los programas de protección social pueden potenciarse para transformar las relaciones de género apoyando la participación de las mujeres y reduciendo los riesgos propios de la reproducción, combatiendo las múltiples formas de discriminación, esforzándose por conseguir condiciones de trabajo seguras, decentes y que permitan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, con inclusión de la protección de la maternidad, proporcionando los tipos de infraestructuras y servicios que reducen el trabajo de cuidado no remunerado a cargo de las mujeres y las niñas, y ampliando su acceso a los servicios de atención de salud, educación y fomento del empleo y las oportunidades de trabajo decente disponibles (Kabeer, 2013). La protección de la salud tiene máxima prioridad para asegurar una protección social adecuada para las mujeres (OIT, 2014c). Aun cuando en muchas partes del mundo se han conseguido avances considerables en la atención de la maternidad, sigue habiendo problemas importantes en cuanto a las necesidades de salud más amplias de las mujeres durante toda su vida y al logro de la protección universal de la salud (OIT, 2015q).

Los programas contributivos también pueden diseñarse de tal forma que tomen en consideración las desigualdades de género y aborden los retos que plantea el trabajo de cuidado no remunerado. La continuidad de las contribuciones y cotizaciones a los regímenes de pensiones durante los períodos de licencia es esencial para reconocer y valorar el trabajo de cuidado de mujeres y hombres, asegurar que todas las personas reciban pensiones adecuadas en la jubilación y reducir las desigualdades de género en las pensiones de vejez resultantes de períodos de ausencia de la vida laboral por motivo de maternidad o paternidad. Además de conceder períodos de licencia, muchos países –en su mayoría, desarrollados– han introducido políticas que reconocen y retribuyen los períodos dedicados al cuidado, incluyéndolos en la contabilización de los ingresos que dan derecho a pensión. Algunos países, como Francia, han ido más lejos extendiendo a los hombres el reconocimiento de los períodos de licencia parental a efectos de la acumulación de derechos (créditos) de pensión (Fultz, 2011). En el Reino Unido, los cuidadores que dedican al menos 20 horas por semana a estas labores, independientemente de su sexo, tienen derecho a acumular derechos de pensión por esos períodos, y sus cotizaciones ayudan a financiar los déficits en el seguro nacional (Gobierno del Reino Unido, 2015). En todo caso, cabe señalar que los niveles de las prestaciones son a menudo bajos cuando no se derivan de una relación de empleo.

Los programas no contributivos pueden cumplir un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, pero deberían diseñarse de tal forma que no refuercen los roles de género tradicionales (véase el recuadro 14). Un estudio comparativo de los programas de

El Programa Nacional de Apoyo Directo a los más pobres «Juntos» del Perú es un programa estatal de transferencias monetarias condicionadas para los hogares de bajos ingresos con miembros menores de 19 años o mujeres embarazadas. En 2012, el programa Juntos benefició a más de 490 000 hogares con transferencias de unos 70 dólares estadounidenses abonadas cada dos meses, condicionadas, entre otras cosas, a que las beneficiarias asistan a controles prenatales y posnatales para las gestantes, las madres y los niños, que los partos tengan lugar en establecimientos de salud y que las mujeres reciban información sobre salud reproductiva y planificación familiar. Las evaluaciones de impacto han mostrado un 65 por ciento de aumento de la asistencia a los servicios de atención materno-infantil, lo cual debería mejorar la salud de las beneficiarias, habida cuenta del alto nivel de mortalidad materna en las zonas rurales pobres. Las beneficiarias también han dado cuenta de mejoras en el reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares (trabajo doméstico y cuidado infantil). Sin embargo, el programa sigue promoviendo al mismo tiempo el rol de la mujer como principal cuidadora. Esto, sumado a las condiciones para participar en el programa, agudizará con toda probabilidad la falta de tiempo de las mujeres (Holmes y Jones, 2013). De hecho, las transferencias sociales condicionadas al cumplimiento de determinados requisitos en educación y salud por no suelen producir mejores resultados que las transferencias no condicionadas, y pueden convertirse en una carga para las mujeres e incluso coartar sus esfuerzos por obtener un empleo asalariado. De esta forma, se contribuye a reafirmar la idea preconcebida de que el cuidado es una actividad que incumbe única o fundamentalmente a las mujeres (Molyneux, 2008, y Fultz y Francis, 2013).

El programa «Plan Brasil sin Miseria» es una ampliación del programa de transferencias en efectivo «Bolsa Familia» y abarca la región del noreste del país. El programa ofrece microcrédito y capacitación laboral a las mujeres, y servicios públicos de cuidado infantil para niños menores de seis años, prestados por el subprograma «Brasil Cariñoso» (Fultz y Francis, 2013). El Gobierno del Brasil ha indicado que hasta 2014 los centros de atención a la infancia que funcionan en el marco del programa se habían ocupado de 580 000 niños (Alfers, 2015).

Los sistemas de protección social pueden ajustarse en función de las necesidades de los padres y madres con responsabilidades familiares, como se ha hecho en el programa de redes de seguridad productivas de Etiopía. Este programa público de empleo se centra en los hogares muy pobres y beneficia a 9 millones de personas mediante proyectos de obras públicas, como la conservación de los suelos y del agua y la construcción de escuelas, puestos de salud, carreteras y centros de atención a la infancia. Las obras públicas se desarrollan después de la temporada de cosecha para que los participantes dispongan de dinero en temporadas de escasez de alimentos. Este programa toma debidamente en cuenta las responsabilidades de cuidado de las mujeres y las familias y propone modalidades de trabajo flexible para ajustarse a ellas, como las interrupciones para la lactancia sin perder ingresos. Las mujeres embarazadas pueden tomar tiempo libre y seguir recibiendo su pago, lo que corresponde de facto a una licencia remunerada de maternidad (Naqvi y otros, 2015).

Los programas públicos de empleo pueden diseñarse también con el objetivo explícito de reducir el trabajo no remunerado invirtiendo en la ampliación de los servicios comunitarios de asistencia social. Como se verá más adelante, las inversiones en el sector del cuidado tienen un gran potencial de creación de empleo –al liberar el tiempo de las mujeres y permitir que estas tomen un trabajo remunerado– y de incremento de los ingresos para los sectores pobres de la población (Antonopoulos y Kim, 2011). En Sudáfrica, el programa nacional de ampliación de las obras públicas incluye la creación de empleo desarrollando servicios para la primera infancia y atención a domicilio y en la comunidad para las personas que viven con VIH, tuberculosis y paludismo. Participan en este programa trabajadores voluntarios no remunerados, padres y madres desempleados o subempleados y cuidadores. El componente de desarrollo de la primera infancia ofrece empleos remunerados (aunque son a menudo temporales), formación y acreditación a los cuidadores (South Africa Department of Public Works, 2009). En realidad, el programa ha tenido dificultades para alcanzar la cuota fijada del 60 por ciento de empleo para las mujeres. Además, los salarios pagados en los proyectos son sumamente bajos y las mujeres beneficiarias tienen pocas perspectivas de integrarse en el mercado de trabajo después del programa (Plagerson y Ulriksen, 2015).

Los servicios comunitarios de asistencia social organizados mediante los programas públicos de empleo tropiezan con dificultades en la calidad de los servicios, sobre todo, por la temporalidad de los programas, que a menudo no permiten la formación de relaciones de larga duración entre los cuidadores y las personas que se benefician de esos cuidados. Asimismo, preocupan los efectos de desplazamiento con respecto a los servicios públicos. Los servicios de asistencia social comunitarios cuya dotación de personal proviene de los programas públicos de empleo pueden ser una importante etapa intermedia para suplir los déficits de trabajo, pero el objetivo debería ser la disponibilidad de servicios de cuidado con una perspectiva de más largo plazo: con recursos financieros y profesionales adecuados, accesibles, al alcance del bolsillo de los usuarios y con una clara vocación de atención al público.

transferencias en efectivo aplicados en el Brasil, Chile, India, México y Sudáfrica ha identificado los ámbitos en que la Recomendación núm. 202 es particularmente pertinente para orientar la estructuración y reestructuración de dichos programas; en particular, con respecto a los niveles de las prestaciones –que deben ser suficientes para que las mujeres (y los hombres) puedan ahorrar e invertir de cara a la generación futura de ingresos– y a la naturaleza jurídica de las prestaciones, que deberían ser beneficios obligatorios y regirse por disposiciones explícitas en cuanto a cuantía de las transferencias, requisitos de participación y derechos de apelación (Fultz y Francis, 2013).

Además, la ampliación de la cobertura de la seguridad social a trabajadores previamente desprotegidos (como los trabajadores domésticos) puede ser también muy favorable para las mujeres. El personal doméstico debería tener condiciones no menos favorables que las de los demás trabajadores en protección de la seguridad social, incluida la protección de la maternidad, en conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Algunos gobiernos, como los de Bélgica y Francia, han establecido incentivos para los empleadores y trabajadores que contribuyen a los regímenes de seguro social: desgravaciones fiscales o simplificación del registro y pago de las contribuciones y cotizaciones a la seguridad social (Addati y Cheong, 2013). Entre 2002, cuando Sudáfrica amplió el seguro de desempleo a los trabajadores domésticos –que también incluye una licencia remunerada de maternidad de al menos cuatro meses consecutivos– y 2008, se inscribieron en este régimen 633 000 trabajadores (OIT, 2015c).

Estos ejemplos muestran que la inclusión cuidadosa y cabal de las consideraciones de género en el diseño y la aplicación de los sistemas de protección social, y de los pisos de protección social en particular, es una contribución clave a la promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres.

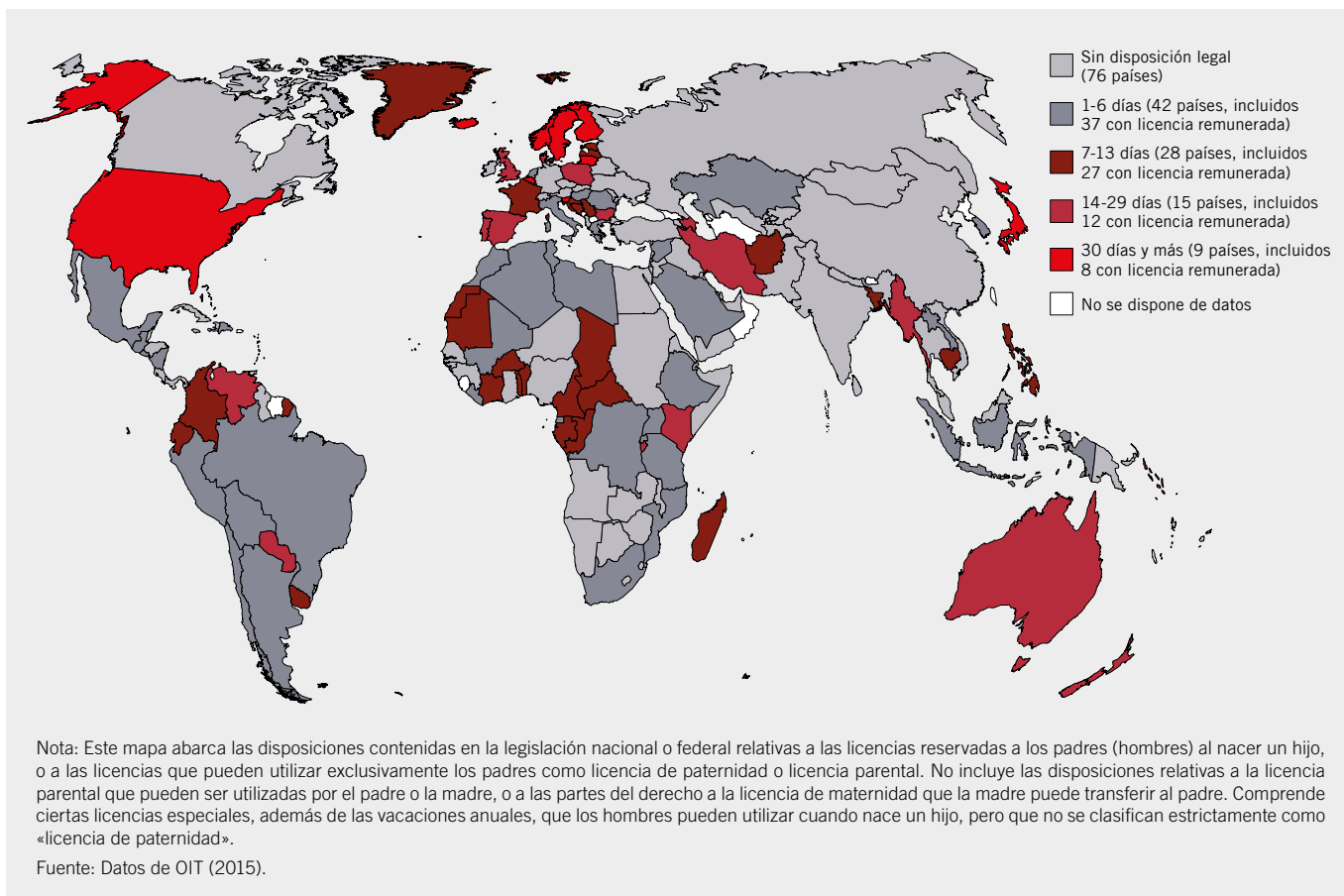
3. Aplicar políticas sobre licencias para transformar las relaciones de género: aumentar la oferta y la tasa de utilización de los padres (hombres)

El diseño de políticas sobre licencias tiene un enorme potencial para promocionar una distribución más equitativa del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre mujeres y hombres. Así, puede impulsar un cambio hacia un modelo de familia en el que tanto la madre como el padre actúan como sostén económico y cuidador (Castro García y Pazos Morán, 2015). Exceptuando el período necesario para la recuperación después del parto y para la lactancia materna exclusiva, la mayor parte de los cuidados que necesita un bebé y un niño de corta edad no están directamente relacionados con la función biológica de las mujeres y pueden repartirse entre ambos, padre y madre. Los estudios realizados han mostrado también que el sano desarrollo físico y psicológico de los niños de corta edad no depende del sexo de las personas que les brindan cuidados, sino más bien de la calidad de estos cuidados y de las interacciones entre los niños y las personas que se ocupan de ellos (Levtov y otros, 2015, y OMS, 2004).

Asimismo, se ha demostrado que los derechos de licencia por nacimiento o adopción para los padres (hombres), en forma de licencia de paternidad o de una cuota no transferible de la licencia parental general, benefician la salud del niño. Asimismo, redundan en una mayor satisfacción de los hombres en la relación entre trabajo y vida familiar, y en mejores condiciones de salud y de integración en el mercado laboral para las madres (Levtov y otros, 2015). Otros estudios señalan que la licencia de paternidad, el grado en que realmente asumen las responsabilidades familiares y el desarrollo del niño están interrelacionados. Los padres (hombres) que ejercen su derecho a licencia –en particular, los que toman dos semanas o más inmediatamente después del nacimiento– tienen más probabilidades de forjar fuertes lazos con sus hijos (Huerta y otros, 2013, y Nepomnyaschy y Waldfogel, 2007). A su vez, esto tendrá con toda probabilidad efectos positivos para la igualdad de género en el hogar, que es el pilar de la igualdad de género en el trabajo. Ahora bien, pese a que los beneficios de estas prestaciones son bien conocidos, los padres (hombres) tienen derecho a licencia parental solo en la mitad de los países del mundo. Además, en los casos en que se prevé la licencia de paternidad, la mayoría de las veces su duración es inferior a una semana (42 países), como en Malta y Mozambique, o no es remunerada, situación que se da en al menos ocho países, como Etiopía o Estados Unidos (véase el gráfico 37).

Ahora bien, estas condiciones están cambiando a medida que los países van reconociendo que los hombres tienen el deseo y la obligación de participar más íntima y activamente en la crítica etapa inicial de la vida de los niños y, en un plano más general, de compartir equitativamente el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Con los años, se han extendido las normativas que prevén derechos de licencia para los padres (hombres). En 1994, tenían disposiciones legales sobre la licencia de paternidad 40 de los 141 países sobre los que la OIT disponía de datos. En 2015, el derecho a la licencia de paternidad estaba previsto en la legislación de al menos 94 países de los 170 sobre los que se disponía de datos. En 2012, México adoptó una licencia de paternidad remunerada de cinco días, el Estado Plurinacional de Bolivia y Guinea Ecuatorial adoptaron tres días de licencia de paternidad remunerada cada uno, y Bahrein, un día de licencia remunerada. Myanmar alargó la licencia de paternidad de 6 a 15 días remunerados por el seguro social con el 70 por ciento del último ingreso. En 2013, la República Islámica del Irán introdujo para

Países (170) con derecho a licencia remunerada o no remunerada para los padres (hombres) al nacer un hijo, por duración (en días), 2015



los padres (hombres) una licencia obligatoria de dos semanas por el nacimiento de los hijos, y la República Democrática Popular Lao una licencia de tres días. El Uruguay extendió la licencia de paternidad de tres a diez días remunerados por el seguro social. En 2014, Nicaragua elevó a cinco días remunerados la licencia de paternidad, y en 2015, el Paraguay extendió la duración de la licencia de paternidad remunerada de tres a 15 días. Ese mismo año, Portugal aumentó la duración de la licencia obligatoria de diez a 15 días, sobre un número total de 20 días de licencia.

A pesar de estos avances, los prejuicios que encasillan a las mujeres como cuidadoras y a los hombres como sostén de la familia persisten de forma extraordinaria, incluso en el lugar de trabajo. Una encuesta realizada en 2015 entre los 28 Estados Miembros de la Unión Europea mostró que, aun cuando el 41 por ciento de las mujeres y los hombres consultados consideraban que para reducir la desigualdad de género en el mercado laboral era esencial un cambio radical en las actitudes de los hombres y los niños varones con respecto a la prestación de cuidados, el 60 por ciento seguían opinando que la familia era perjudicada (o «sufría») cuando las madres tenían empleos a tiempo completo. Pero, al mismo tiempo, el 66 por ciento de los europeos no estaban de acuerdo con la idea de que los padres (hombres) deberían priorizar sus carreras profesionales frente al cuidado de los hijos de corta edad, opinión que sí defendían el 29 por ciento de los encuestados (Comisión Europea, 2015b). Por lo tanto, mientras que los hombres se pueden sentir valorados como trabajadores, su paternidad y sus responsabilidades como cuidadores son, a menudo, ignoradas. Los padres (hombres) tienen la impresión de que, si bien las políticas a favor de la vida familiar están teóricamente a disposición de todos los padres y madres de familia, el funcionamiento social, la falta de aceptación de las labores domésticas por parte de otros hombres y la carencia de condiciones favorables en el lugar de trabajo hacen que solo las mujeres usen estas opciones (Burnett y otros, 2013). Esto constituye un obstáculo para que más hombres utilicen las licencias y otros mecanismos de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, y, por ende, una barrera para la igualdad de género.

Como se explicó en el capítulo II, el desequilibrio en el grado de utilización de las licencias tiene un efecto inducido, positivo o negativo, en la brecha salarial de género. Por ejemplo, en Suecia, por cada mes de licencia parental que las mujeres toman, sus ingresos disminuyen en un promedio del 4,5 por ciento, y los ingresos de los hombres, en un 7,5 por ciento. En cambio, por cada mes adicional de licencia parental de

los padres, el salario de las madres aumenta en un 6,7 por ciento (Johansson, 2010). La brecha de género en el grado de utilización de las licencias también incide negativamente en el salario de todas las mujeres –y no solo de las madres– como consecuencia de la discriminación (la parte «no explicada» de la brecha salarial de género: véase el capítulo III, Políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar). En consecuencia, las distintas licencias deberían diseñarse con la finalidad explícita de transformar la división por género del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, siguiendo lo contenido en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), de la OIT.

Cada vez más países animan a más hombres a que aprovechen las ventajas de la licencia parental (véase el recuadro 15). El primer paso consiste en asegurar que todos los hombres que trabajan –incluso por cuenta propia– tengan el derecho legal a una licencia remunerada o a prestaciones de licencia. Así, una forma de asegurar que los hombres comiencen oportunamente a asumir trabajo doméstico y de cuidado consiste en disponer que tanto el padre como la madre tengan tiempo libre para asistir a las visitas de atención médica prenatal y posnatal, como se ha previsto en Francia y Portugal. Además, al establecer el carácter obligatorio e intransferible de los derechos de licencia, e instituir el pago por el seguro social u otros fondos públicos de prestaciones pecuniarias por una cuantía proporcional al último ingreso de los interesados, se crean los incentivos adecuados para lograr una participación más activa. Estudios realizados en 21 países europeos sobre la base de datos disponibles acerca de las tasas de utilización de la licencia parental han mostrado que las mujeres casi siempre aprovechan todas las licencias mejor remuneradas a que tienen derecho (incluida la parte transferible), y que sus tasas de utilización de las licencias parentales poco remuneradas o sin remuneración dependen de dos factores: la disponibilidad de servicios de cuidado infantil de bajo costo o el compromiso de sus parejas a asumir la responsabilidad del cuidado durante los primeros meses posteriores al nacimiento. Por otra parte, la mayoría de los hombres toman sus licencias solo cuando no son transferibles y están total o casi totalmente remuneradas (cerca del 100 por ciento del ingreso anterior). El estudio llegó a la conclusión de que la participación equilibrada de los hombres en el cuidado (50 por ciento) solo puede promoverse mediante la oferta de licencias de igual duración, su no transferibilidad y un ingreso elevado de sustitución de la licencia parental (Castro García y Pazos Morán, 2015).

Por ejemplo, Islandia, que junto con el Japón, Noruega, Portugal y Suecia aplica una de las políticas sobre licencia parental más equitativas del mundo, también tiene uno de los períodos más largos de derecho a prestaciones de licencia de paternidad no transferibles (cinco meses desde 2016), que son pagados por

Recuadro 15

Aumento de las tasas de utilización de las licencias parentales por los hombres

Desde 2007, Alemania se ha distanciado paulatinamente de la política sobre licencias que daba apoyo a las madres que deseaban seguir en el hogar hasta tres años después del nacimiento de un hijo. Desde entonces, la licencia parental se ha reducido a 12 meses, que aumenta a 14 meses si ambos padres toman al menos dos meses de licencia parental remunerada (Geisler y Kreyenfeld, 2012). La cuantía de la prestación pasó de una tasa uniforme sujeta a la verificación de los ingresos a una modalidad de sustitución del ingreso de un 67 por ciento del ingreso anterior. La proporción de padres (hombres) que toman la licencia parental aumentó del 3 por ciento en 2006 al 28 por ciento en 2012, y el 83 por ciento de los que tomaban la licencia ejercieron su derecho personal a dos meses remunerados. Como ha mostrado Bünning (2015), los padres (hombres) que toman una licencia parental reducen el número de sus horas de trabajo por semana, al tiempo que incrementan el tiempo que dedican a los cuidados infantiles y el trabajo doméstico. La reforma alemana también ha tenido como resultado la reducción del número de padres que toman más de un año de licencia remunerada, que era uno de sus objetivos declarados. En realidad, solo el 11 por ciento optó por prolongar a dos años la licencia remunerada con el 33,5 por ciento del ingreso anterior (Blum y Erler, 2013). Además, Alemania ha dedicado grandes inversiones a la puesta en servicio de establecimientos de cuidado infantil (véase el gráfico 35), y desde agosto de 2013 todo niño de entre un año y la edad de comienzo de la enseñanza escolar tiene el derecho legal a recibir las prestaciones para la primera infancia en una guardería o un jardín de infancia.

En Francia, el sistema de licencia parental fue reformado por la ley de 2014 sobre la igualdad entre mujeres y hombres, cuyo objeto es promover la utilización de la licencia parental por los hombres, aumentándola de 18000 a 100000 usuarios en 2017. El padre o la madre de un solo hijo, que previamente tenían derecho a un máximo de seis meses de licencia parental para uno solo de ellos, pueden ahora tomar hasta un año de licencia entre ambos, a condición de que cada uno no tome más de seis meses de licencia. A partir del segundo hijo, el derecho a licencia se eleva a un total de 36 meses, que los padres pueden repartir según su conveniencia, pero con un máximo de 24 meses para uno de los padres, lo que deja un máximo posible de 12 meses para el otro. Además, la ley introdujo a título experimental un período total más corto (18 meses) pero mejor remunerado a partir del segundo hijo (OIT, 2014d).

la seguridad social a razón del 80 por ciento del ingreso anterior (con un máximo establecido). En 2009, ejercieron su derecho a licencia 96 padres (hombres) por cada 100 madres; la duración promedio de la licencia de los padres (hombres) fue de 99 días, y la de las madres, de 178 días (Eydal y Gíslason, 2013). A esto cabe agregar que, según los resultados de una encuesta de 2007, el 86 por ciento de las mujeres y el 73 por ciento de los hombres indicaron que sus empleadores tenían una actitud positiva ante la licencia parental (Jónsdóttir, 2007, citado en Asher, 2011).

Un número creciente de países, incluidos Alemania, Bélgica y Noruega, son flexibles sobre el momento de tomarse la licencia parental: en un solo período continuo inmediatamente después del nacimiento del hijo o como múltiples períodos breves de tiempo libre hasta que el hijo cumpla la edad de la escolaridad, y que sea una licencia a tiempo completo o a tiempo parcial. En la Federación de Rusia, las prestaciones de la licencia parental pueden transferirse a los abuelos o a otros cuidadores. Otros países también están promoviendo la utilización de las prestaciones de la licencia parental para compensar los costos de los cuidados infantiles y alentar así a las mujeres a adelantar su reincorporación al trabajo. En Eslovaquia, una reforma de la licencia parental adoptada en 2011 permite que los padres reciban la cuantía plena de la prestación para la licencia parental (unos 270 dólares al mes en 2014), independientemente del número de horas trabajadas o del nivel de ingresos. Si su opción es seguir trabajando, los padres pueden solicitar la sustitución de la prestación de la licencia parental por una prestación para cuidados infantiles que les permita sufragar parte del costo de los cuidados infantiles facturados (hasta un máximo de unos 315 dólares por mes y por niño durante un máximo de tres años) por una institución reconocida o una persona debidamente inscrita como cuidadora de niños (UE, 2014).

4. Convertir la atención y educación de la primera infancia en un derecho universal

El aumento de los fondos públicos para la educación de la primera infancia, y en particular, los servicios profesionales para los niños de corta edad una vez concluidos los períodos de licencia debidamente remunerados, es crucial para promover el empleo de las madres y empoderar a las mujeres (Gornick y Hegewisch, 2010; Nollenberger y Rodríguez Planas, 2011; Brilli y otros, 2013; Lefebvre y otros, 2009, y Elborgh-Woytek y otros, 2013). Se ha estimado que las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las madres jóvenes aumentarían entre un 6,5 y un 10 por ciento si el costo de los cuidados infantiles disminuyera en un 50 por ciento (Gong y otros, 2010). El cuidado infantil también cumple una función de apoyo al acceso de las mujeres a los empleos en el sector formal (Banco Mundial, 2011a, y OIT, 2014i).

En su párrafo 21, la Recomendación núm. 204 de la OIT, ya citada, promueve «la prestación de servicios de guardería y otros servicios de atención a la persona que sean de calidad y económicamente asequibles, así como el acceso a dichos servicios, con el fin de promover la igualdad de género en los ámbitos del emprendimiento y de las oportunidades de empleo, y de facilitar la transición a la economía formal». La existencia de un derecho universal a cuidados infantiles de calidad como parte de unos sistemas de protección social adecuada, integral, inclusiva y sostenible es esencial para potenciar los esfuerzos dedicados a reducir la pobreza y eliminar las desigualdades. Este principio tiene también un nexo importante con la Recomendación núm. 202, que en el apartado b) de su párrafo 5 postula que los pisos de protección social deberían comprender también la «seguridad básica del ingreso para los niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios».

La medida en que las necesidades de cuidado de los niños, los padres que trabajan, los empleadores y el personal de los servicios de atención y educación de la primera infancia son reconocidas y atendidas en las políticas y las instituciones está determinada en gran medida por los contextos nacional y local. Así las cosas, los enfoques adoptados por las autoridades para abordar los cuidados infantiles son muy diversos. Estos pueden ser financiados con los recursos fiscales o por el seguro social, con arreglo a las dos modalidades principales siguientes: la financiación de la prestación de cuidados infantiles mediante subsidios (con inclusión de incentivos fiscales) a los proveedores de cuidados o por medio de la prestación directa de estos servicios, y la financiación de la demanda de cuidados infantiles mediante el pago de subsidios directos a los padres y madres. Estas estrategias no se excluyen entre sí y pueden por lo tanto combinarse, como se ha hecho, por ejemplo, en Francia y Reino Unido.

Al reconocer que la atención y la educación de la primera infancia constituyen un derecho universal, asegurando su financiación directa y adecuada y estableciendo niveles mínimos, los gobiernos contribuyen a asegurar que haya una oferta de servicios relativamente asequibles y de calidad, en particular, para las familias de más bajos ingresos (Hein y Cassirer, 2010). Como se muestra en los gráficos 32 y 35, en países como Dinamarca, Francia e Islandia, el gasto público en atención y educación de la primera infancia (prestaciones en especie) se eleva a más del 1,0 por ciento del PIB, y las tasas de participación de los niños de cero a dos años en los servicios de cuidado infantil superan el 50 por ciento. Globalmente, el gasto público es más elevado en los centros preescolares para niños de tres a cinco años, que suelen

recibir financiación directa de los gobiernos y la provisión de las instalaciones, y menor para las guarderías y centros de cuidados diarios para los niños menores de tres años (OCDE, 2014d).

En algunos países, los gobiernos prefieren la prestación de apoyo financiero (a menudo, en forma de desgravaciones fiscales) a las familias con niños, que pueden decidir a qué servicio o establecimiento recurrirán. En los Países Bajos, los padres, los empleadores y el Gobierno asumen conjuntamente los costos de los servicios de cuidado infantil para los niños en edad preescolar y escolar hasta los 13 años. Cada parte paga un tercio de los costos, lo que permite que los cuidados infantiles sean más accesibles para todos los grupos de ingresos. La contribución del Gobierno es proporcional a los ingresos de los beneficiarios, por lo que su monto es lógicamente más elevado para las familias de bajos ingresos. Los padres adquieren los servicios a proveedores oficiales registrados y son reembolsados por medio del sistema tributario.

La desventaja de los subsidios basados en la demanda reside en que los padres siguen sufragando una alta proporción del costo de los cuidados infantiles. Además, quienes se benefician de las prestaciones en forma de desgravaciones fiscales tienden a ser los padres ubicados en el tramo fiscal superior, mientras que los trabajadores con bajos ingresos, que más necesitan ayuda, se benefician escasamente de este sistema. Los trabajadores que ganan salarios cercanos al nivel mínimo ni siquiera pueden reservar el dinero exento de desgravación para costear los cuidados para sus hijos simplemente debido a que sus salarios quedan por debajo del nivel mínimo legal requerido para tener derecho a las prestaciones que pueden descontarse en la declaración de impuestos. Asimismo, los subsidios basados en la demanda pueden utilizarse a menudo para contratar cuidadores a domicilio. Por una parte, esto se considera un medio para formalizar la situación laboral de los trabajadores domésticos y, por lo tanto, para mejorar sus condiciones de trabajo, en particular en los casos en que, en países como Francia, hay una amplia oferta de capacitación laboral de organismos públicos o privados para mejorar la calidad de los servicios, tanto comerciales como sin fines de lucro. Por otra parte, el énfasis en la financiación basada en la demanda podría aumentar el riesgo de proliferación de servicios con niveles técnicos y de calidad más bajos que los centros profesionales de atención a la infancia (Hein y Cassirer, 2010). En consecuencia, incrementar el apoyo a la prestación de cuidados infantiles podría no traducirse en una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Desde 2004, la República de Corea ha promovido una política de prestación universal de cuidados infantiles y ha incrementado significativamente el gasto público para niños de cero a dos años de edad (Shin, 2015). El programa de servicios gratuitos de atención y educación (Musang) se inició en 2013 para niños menores de cinco años, y tuvo en 2013 un costo de 5,5 billones de won (aproximadamente 4500 millones de dólares estadounidenses) (OCDE y otros, publicación prevista para 2016). Paralelamente, la cuantía de los subsidios basados en la demanda aumentó de forma considerable: alcanzó el 86,2 por ciento del gasto público total en cuidados infantiles en 2014. Esto redundó en que el 76 por ciento de las plazas de cuidado infantil fueron suministradas por centros privados o servicios de cuidado a domicilio. Pese a que el programa financia 12 horas de cuidados infantiles para los trabajadores a tiempo completo, otros beneficiarios solo pueden recibir entre seis y ocho horas. Habida cuenta de que alrededor del 44 por ciento de las mujeres en la República de Corea tienen empleos no regulares (OCDE, 2013), muchas no cumplen los requisitos para tener derecho a una prestación para trabajadores a tiempo completo, lo que limita su participación en la fuerza de trabajo en los sectores en que normalmente se trabajan jornadas largas. En la última década, la tasa de empleo de las mujeres solo aumentó en 3,3 puntos porcentuales, pasando del 53,0 por ciento en 2004 al 56,3 por ciento en 2014. La tasa de fertilidad tampoco varió significativamente: fue del 1,2 por ciento en 2014 y del 1,15 por ciento en 2004 (Shin, 2015).

Entre los proveedores de cuidados sin fines de lucro, las empresas del sector social y, en particular, las cooperativas de trabajadores, son medios eficaces de prestación de servicios de asistencia social; especialmente, en las zonas rurales con una menor cobertura de servicios (véase el recuadro 16).

Aun cuando es posible que algunas familias reciban subsidios para acceder a servicios de cuidado infantil, el costo es mucho mayor cuando se trata de atender a niños con discapacidad. Por ejemplo, en el Reino Unido, son ocho veces más elevados para las familias que tienen niños con discapacidad. En consecuencia, el 72 por ciento de las madres han indicado que han tenido que reducir sus horarios de trabajo o simplemente dejar de trabajar para cuidar a sus hijos. Ahora bien, incluso si las familias disponen de recursos para pagar los cuidados requeridos, es posible que el personal no tenga la formación o la experiencia necesarias para proporcionar cuidados a niños con discapacidad. A fin de superar estas carencias, el Gobierno ha previsto incrementar la ayuda financiera a estas familias por medio de un nuevo sistema de atención infantil exento de impuestos, que iniciará en 2017. Con arreglo a dicho sistema, los padres pagarán por medio de una cuenta especial en línea. Por cada 80 peniques que los padres abonen a la cuenta de cuidados infantiles de un hijo con discapacidad, el Gobierno aportará una contribución complementaria de 20 peniques, hasta que la cuenta alcance un total anual máximo de 10 000 libras esterlinas. El Gobierno duplicará su contribución complementaria en los casos en que los hijos con discapacidad tengan menos de 17 años, y el total máximo de la cuenta quedará limitado a 20 000 libras esterlinas al año (16 000 aportadas por los padres y 4 000 aportadas por el Gobierno como contribución complementaria (Cafamily, 2015).

Recuadro 16**«Tercera vía» para la prestación de cuidados. El sector sin fines de lucro y el caso de las cooperativas de cuidado en Italia**

Las cooperativas son organizaciones propiedad de sus miembros, guiadas por los principios de la afiliación voluntaria y abierta, la democracia y el servicio a la comunidad (OIT, 2015k). Han sido vehículos para impulsar los derechos de los trabajadores: en cuyo marco estos reúnen fuerzas para negociar mejores salarios, contratos, condiciones de trabajo y de protección del empleo. Además, las cooperativas proporcionan muchas prestaciones a sus miembros, incluidos servicios de empleo, formación y educación, servicios financieros, servicios sociales y servicios de cuidado (OIT, 2014j). En Italia, las cooperativas y empresas del sector social proporcionan servicios sociales, educativos y de salud por medio de centros comunitarios para niños y personas de edad avanzada, establecimientos de atención de salud y residencias para ancianos. Por ejemplo, el consorcio PAN, que presta servicios para niños, reúne a otros tres grandes consorcios de empresas y un banco del sector social con el propósito de crear y fortalecer servicios de cuidado infantil con niveles profesionales elevados, guiados por principios éticos y con precios asequibles. Especialistas en la materia y un comité científico que publica periódicamente los resultados de sus investigaciones e imparte formación a maestros aseguran la calidad de las prestaciones. La marca de calidad está registrada ante la Unión Europea. En diez años, más de 460 jardines de infancia se han afiliado al consorcio PAN, lo que ha resultado en la creación de 13 000 nuevas plazas. Además, a pesar de la crisis financiera, el consorcio PAN ha creado más de 3000 empleos. El enfoque cooperativo también hace hincapié en la formación en el empleo, en la participación de las familias (que pueden ser miembros de las cooperativas) y en la coordinación de los horarios de la vida familiar y los horarios laborales de los padres que trabajan. Los hijos de las familias de ingresos más bajos, en todas las regiones de Italia, incluidas las zonas rurales del sur, pueden beneficiarse de servicios de calidad por un precio asequible.

Fuente: Fiaschi y Carabini (2015).

Recuadro 17**La educación de la primera infancia también puede mejorar el reparto entre mujeres y hombres del trabajo de cuidado no remunerado**

Un análisis de 263 políticas sobre atención y educación de la primera infancia ha mostrado que solo en 40 de ellas se reconoce la contribución de las mujeres como proveedoras de recursos para mantener a sus familias y se tiene en cuenta el reparto por género de las responsabilidades de cuidado no remuneradas en el hogar. Con frecuencia, los programas de atención y educación de la primera infancia dependen esencialmente de las madres para que los niños asistan a los centros de enseñanza preescolar y de salud, lo que, sumado a sus labores familiares cotidianas, podría obstaculizar su participación en la fuerza de trabajo. Con todo, algunos programas han integrado en sus mandatos la reducción del trabajo de cuidado no remunerado que asumen las mujeres y se esfuerzan por promover al mismo tiempo el empoderamiento económico de las mujeres y el bienestar de los niños. En Albania, por ejemplo, el centro comunitario llamado «Jardines para madres y niños» ofrece servicios económicos de educación preescolar y formación para las madres, y alienta a los hombres a asumir más responsabilidades de cuidado. Asimismo, el centro acoge encuentros entre padres (hombres) en los que estos comparten experiencias sobre la salud y el desarrollo de sus hijos, los derechos y la nutrición de la infancia, y las actividades de esparcimiento. De manera similar, el programa «Chile crece contigo» integra el cuidado con el apoyo a los padres (hombres) en su papel de cuidadores y el fomento del acceso de las mujeres al trabajo remunerado. Algunos programas vinculados a las políticas de atención de la primera infancia ofrecen medios para que los padres (hombres) participen activamente en el cuidado infantil. En Jordania, los padres (hombres) contribuyen preparando comidas y dedicando tiempo a jugar con sus hijos. En Ucrania, llevan cursos especiales y participan en actividades de formación en los que se rompe con los estereotipos de género y se promueve el compromiso activo de los hombres en el desarrollo de la primera infancia.

Fuente: IDS (2014).

Cada vez más países están ofreciendo servicios de cuidado infantil como una forma de apoyar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y su acceso a empleos formales, centrándose en las necesidades de las familias con bajos ingresos. Algunos programas han comenzado a ocuparse de la cuestión de la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres (véase el recuadro 17).

5. Crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado

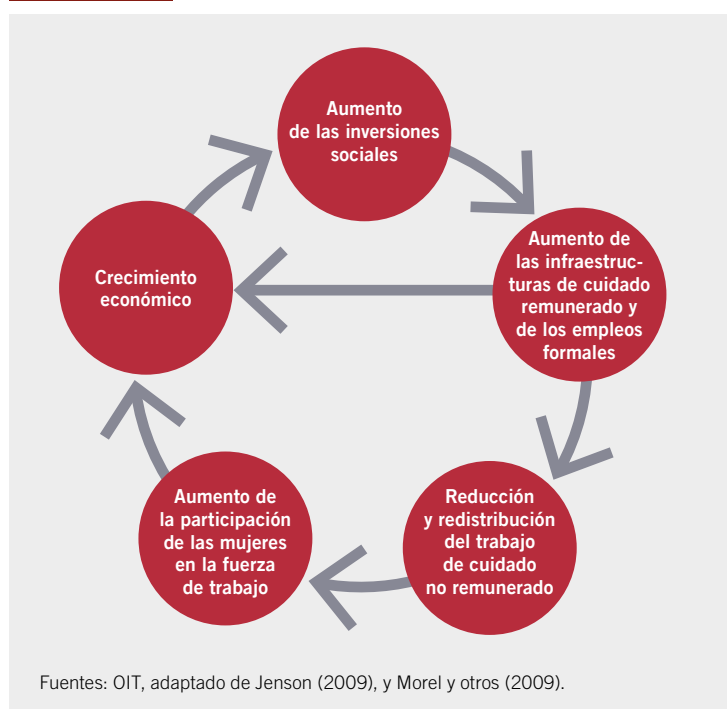
En un contexto de rápido envejecimiento de las sociedades y crecimiento de la población, la economía asistencial o del cuidado es reconocida habitualmente como una de las dos principales fuentes de crecimiento futuro del empleo tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados (la otra fuente es la economía verde) (OIT, 2015r). Los cuidados infantiles financiados con recursos públicos y otros servicios sociales y de atención sanitaria (incluidos los empleos en la administración de los regímenes de protección social más generales) no solo mejoran el acceso de las mujeres al empleo, sino que también contribuyen a crear puestos de trabajo en el sector de los servicios. Estos, a su vez, sustituyen parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que recae casi totalmente en las mujeres. Esta inversión social (a saber, en programas de cuidado infantil y de atención a las personas con discapacidad y las personas de edad avanzada) crea un círculo virtuoso de redistribución y reducción del trabajo de cuidado no remunerado, crea fuentes de trabajo remunerado que pueden apoyar el crecimiento económico, minimizan la transferencia intergeneracional de la pobreza y aumentan la inclusión social (Jenson, 2009). Al promover la creación de empleo, las inversiones sociales son particularmente eficaces como medidas anticíclicas en tiempos de recesión económica (Morel y otros, 2009) (véase el gráfico 38).

Los estudios de simulación sobre los Estados Unidos indican que una inversión de 50 000 millones de dólares en el sector del cuidado podría generar 1 200 000 empleos en la economía, u ocho de cada diez nuevos puestos de trabajo. En cambio, el mismo nivel de ampliación de las infraestructuras en el sector de la construcción crearía cuatro de cada diez nuevos puestos de trabajo (Antonopoulos y otros, 2010). En un estudio similar sobre Turquía se ha estimado que una inversión de 20 700 millones de liras turcas (TRY) por año (unos 9 500 millones de dólares estadounidenses, o el 1,18 por ciento del PIB de Turquía en 2014) crearía 719 000 puestos de trabajo en el sector del cuidado (más específicamente, en la atención y la educación de la primera infancia preescolar), pero solo 290 000 puestos de trabajo si la inversión se efectuara en la construcción y otros sectores conexos. Es más, los autores sugieren que los empleos en el sector del cuidado generarían más empleos con prestaciones de la seguridad social, ya que el 85 por ciento de estos empleos recibirían prestaciones, frente a solo el 30 por ciento de los empleos en la construcción (Ilkharacan y otros, 2015).

Como se ha señalado anteriormente, los recortes en el empleo del sector público afectan desproporcionadamente a las mujeres y menoscaban los servicios esenciales para el mantenimiento de las sociedades y su prosperidad. Ante la necesidad de aplicar ajustes fiscales, los gobiernos deberían preservar y promover la prestación de servicios públicos eficientes y de calidad, dotados de una financiación adecuada. El diálogo social y la participación activa de las organizaciones de trabajadores del sector público deberían impulsar la formulación de medidas diseñadas para garantizar la eficacia y el carácter inclusivo de la prestación de estos servicios, así como salarios y condiciones de trabajo adecuados.

Gráfico 38

El ciclo virtuoso de las inversiones sociales en la economía del cuidado



6. Promover el trabajo decente para los profesionales del sector del cuidado, incluyendo a los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes

La escasez de profesionales en el sector del cuidado plantea un reto, pero ofrece al mismo tiempo oportunidades de empleo indispensables para mujeres y hombres. Para corregir los déficits de trabajo decente en las profesiones del sector, incluso entre los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes que prestan servicios de cuidado, la profesión necesita ser reevaluada en cuanto al tipo de trabajo requerido en esta ocupación tan exigente. Las eventuales lagunas en materia de protección laboral y protección social deben ser subsanadas si se quiere hacer realidad el trabajo decente para las personas que prestan servicios de cuidado en instituciones o en hogares privados. También habría que mejorar la valoración y el reconocimiento públicos de este trabajo. Estas medidas deberían articularse con una capacitación laboral adecuada y con el reconocimiento necesario a fin de asegurar que los hogares obtengan la calidad de servicios que están dispuestos a costear. Mejores condiciones de trabajo –incluidos salarios y relaciones laborales– alentarían a los jóvenes a incorporarse a esta profesión. Asimismo, cambiar la opinión social sobre la prestación de cuidado es crucial para animar a más hombres a trabajar en este sector, pues su participación es indispensable para compensar el déficit en la oferta de trabajadores en las sociedades muy jóvenes y en las que están envejeciendo. En lo que atañe a los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes, las disposiciones del Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, junto con el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), deberían servir de fundamento para formular leyes, políticas y prácticas que promuevan la no discriminación, el trabajo decente y la profesionalización en esta ocupación.

En el contexto de los cuidados de larga duración (CLD), algunos países han establecido programas centrados en la contratación de personas de grupos de población poco representados en la fuerza laboral, o afectados por altas tasas de desempleo. Dichos programas pueden proporcionar ingresos y trabajo significativo para las personas con escasas perspectivas de encontrar otro empleo, y para hacer que la reserva de trabajadores de CLD sea más heterogénea. En todo caso, estos programas deberían proporcionar una formación adecuada y apoyo a los potenciales cuidadores al objeto de asegurar que tengan las competencias laborales necesarias para prestar adecuadamente servicios de CLD. La mayor diversidad de trabajadores contribuirá probablemente a mejorar el grado de aceptación de los cuidados profesionales, incluso en las culturas que manifiestan una mayor renuencia a aceptar la atención de profesionales, ya que prefieren los cuidados familiares. Se requieren bastantes profesionales debidamente cualificados para impartir CLD y con condiciones de trabajo decentes a fin de garantizar su disponibilidad, aumentar su tasa de retención y reducir la carga de cuidados informales.

Asimismo, habida cuenta del papel crucial de los trabajadores migrantes en la solución de los déficits del sector en los países de ingresos altos y medios, también se deberían adoptar medidas para contrarrestar los fenómenos conocidos como «fuga de cerebros» y «desaprovechamiento de cerebros» entre las trabajadoras migrantes cualificadas. Se debería pedir a los gobiernos que establezcan más programas de reconocimiento de las competencias profesionales para asegurar que las mujeres migrantes cualificadas puedan seguir trabajando en sus profesiones sin experimentar la descalificación de sus competencias técnicas y de empleo.

Las *Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia* (2014) proporcionan orientaciones para todos los actores que intervienen en la atención y la educación de la primera infancia sobre la forma de mejorar la calidad por medio del trabajo decente. Para los educadores de la primera infancia, la mejora de su situación profesional, su formación, su remuneración y sus condiciones de trabajo significaría el reconocimiento de su trabajo, lo que redundaría en elevar la calidad de sus servicios. Esto puede conseguirse por medio de la retribución de las horas extraordinarias, de los turnos vespertinos y del trabajo en fines de semana, y creando incentivos para atraer a los educadores a trabajar en zonas rurales y remotas (OIT, 2014b). Asimismo, la formación en el empleo puede mejorar las posibilidades de avance profesional en el campo de la educación de la primera infancia. Así han comenzado algunos países a invertir en el perfeccionamiento de sus educadores de la primera infancia: mejorando sus condiciones de trabajo y proporcionándoles formación en el empleo. Por ejemplo, la República de Moldova duplicó los salarios del personal y de los docentes del sector de la atención y la educación de la primera infancia entre 2002 y 2008, y por su parte, China y Singapur les ofrecen incentivos especiales. En Nueva Zelanda y Portugal se ha alcanzado la paridad de la remuneración para los maestros de todos los grados (OIT, 2012d). En Bhután, el 50 por ciento de los educadores reciben una formación anual, y en Camboya los educadores tienen cinco días de capacitación al año. En Viet Nam, los educadores tienen cursos de formación durante los días feriados y otras pausas escolares y los fines de semana; en Nauru, los educadores de la primera infancia participan en cursos a distancia impartidos desde Australia (Shaeffer, 2015).

Una manera de promover el trabajo decente para los profesionales del sector del cuidado consiste en adoptar métodos de evaluación del empleo sin sesgo de género para que la prestación de cuidados no se considere una competencia laboral puramente femenina y que las características de estos empleos se

valoren adecuadamente. Los métodos analíticos de evaluación del empleo desglosan los empleos en múltiples factores y subfactores, como las competencias y cualificaciones profesionales, la responsabilidad (con respecto a los equipos, el dinero y las personas), el esfuerzo (físico, mental y psicosocial) y las condiciones de trabajo. A cada uno de estos factores se atribuye una puntuación, lo que permite comparar el valor de dos empleos diferentes (Oelz y otros, 2013).

7. Extender la cobertura de los cuidados de larga duración a las personas de edad avanzada

El reconocimiento de los cuidados de larga duración como riesgo social y como derecho es un requisito previo esencial de cara a instaurar su universalidad. Por consiguiente, la protección que ofrecen los CLD debe inscribirse como derecho universal en la legislación de cada país. El marco más apropiado para definir la cobertura universal de los CLD como derecho está descrito en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Según esta Recomendación, los Estados Miembros de la OIT deberían establecer y mantener pisos de protección social propios, que incluyan garantías a una seguridad básica del ingreso y al acceso a un conjunto de bienes y servicios que constituyen la atención de salud esencial para todas las personas necesitadas (párrafos 4 y 5). Proveer tales garantías puede contribuir a minimizar el riesgo social implícito en los CLD.

Dado que el envejecimiento de la población mundial tiene un impacto desproporcionado en las mujeres, poner a disposición prestaciones adecuadas en especie y en efectivo relacionadas con los CLD (para las personas a cargo y los cuidadores informales) aportaría una ayuda considerable para reducir las desigualdades de género. Las prestaciones de los CLD pueden financiarse por medio de impuestos y con cotizaciones y contribuciones en función de los ingresos. Los regímenes de seguro privado y los pagos directos de los beneficiarios son las formas más regresivas de financiación e inapropiadas para lograr un acceso universal y equitativo a los servicios de CLD. En estos casos se necesitan grandes agrupaciones de compañías de seguros con capacidad para compartir los riesgos y garantizar la sostenibilidad de la financiación.

Para asegurar la asequibilidad financiera a los servicios de cuidado es esencial fijar criterios de elegibilidad suficientemente amplios y mecanismos de copago adaptados a la capacidad de los beneficiarios, de manera que las personas que necesitan los servicios no queden marginadas. Las normas demasiado estrictas respecto a los criterios de elegibilidad referidos a la verificación de la falta de recursos implican que, por ejemplo, las personas de edad avanzada tienen que empobrecerse para cumplir los requisitos para tener derecho a los servicios de CLD, y, por lo tanto, esos requisitos deberían suprimirse. En efecto, aunque en muchos países los servicios públicos de CLD están condicionados a la capacidad económica de los beneficiarios y, por lo tanto, se limita a los hogares más pobres, en otros países, como Suecia, estos servicios dan prioridad a las personas que más los necesitan, independientemente de sus recursos financieros, y el copago se aplica solo a partir de determinado nivel de ingresos. Asimismo, el funcionamiento adecuado de estos sistemas exige gran cantidad de profesionales en los servicios de CLD (véase páginas anteriores) y mejor coordinación entre los distintos regímenes y sistemas de salud y de asistencia social.

8. Promover modalidades de trabajo flexible favorables a la vida familiar

La disponibilidad de modalidades de trabajo flexible puede ser beneficiosa tanto para los trabajadores como para los empleadores, siempre que estas medidas se formulen teniendo en cuenta las necesidades y preferencias de ambas partes, tal como se preconiza en las normas internacionales del trabajo. Cuando se combinan con mecanismos de prestación regular de atención infantil, el trabajo flexible puede contribuir a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Con arreglo a dichas modalidades, los trabajadores –principalmente, las madres– no tienen que interrumpir su vida laboral ni dejar el trabajo para ocuparse de personas a su cargo. Un informe de 2014 mostró que, al disponer de modalidades de trabajo flexible, las aspiraciones de carrera en las mujeres aumentaron en casi un 30 por ciento y su tasa de retención en el empleo, en hasta un 40 por ciento (CEB, 2014). Para los empleadores – incluidas las pequeñas y medianas empresas –, estos regímenes mejoraron la tasa de retención, la motivación y la dedicación de su personal sin entrañar costos suplementarios ni problemas de aplicación (CIPD, 2012).

Las modalidades de trabajo flexible son variantes de la organización normal del tiempo de trabajo de los asalariados que les ofrecen la posibilidad de ajustar sus horarios y calendarios de trabajo y su presencia en los lugares de trabajo en función de sus circunstancias personales y su situación familiar. Entre dichas modalidades figuran, por ejemplo, los horarios flexibles, los bancos de tiempo (o bancos de horas), la semana de trabajo comprimida, el trabajo a tiempo parcial en condiciones equivalentes y con prestaciones prorrateadas, la utilización flexible de las vacaciones anuales y el teletrabajo o trabajo a distancia. Por ejemplo, los horarios de trabajo flexibles permiten que los trabajadores elijan sus jornadas laborales para cada día, a condición de que cumplan el horario total previsto para un período determinado. La semana de trabajo comprimida permite que los trabajadores realicen en cuatro días sus 40 horas de trabajo semanales.

Algunos países, como Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, Francia, Países Bajos y Portugal, han promulgado leyes que confieren a los trabajadores el derecho a solicitar horarios de trabajo flexible u otras formas de organización laboral flexible, como el teletrabajo. En el Reino Unido, desde junio de 2014 todos los trabajadores con 26 semanas o más de servicio en una empresa tienen la posibilidad de solicitar modalidades de trabajo flexible, y los empleadores tienen la obligación de analizar dichas solicitudes y tramitarlas de manera razonable (OIT, 2015c). Con el fin de reducir la «penalización» para los trabajadores que se ocupan de sus responsabilidades familiares, estos regímenes deberían estar disponibles para todos los trabajadores, independientemente de su sexo y estado civil, como se hace en Dinamarca y Países Bajos.

En América Latina, la negociación colectiva ha demostrado ser una herramienta esencial para promover modalidades de trabajo favorables a la vida familiar. Casi el 91 por ciento de las cláusulas relativas a cuestiones de género tienen por objeto la protección de la maternidad y la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares. Algo más de la mitad de los convenios (55 por ciento) contienen disposiciones que están por encima los requisitos legales mínimos, y los demás recogen derechos ya previstos en la legislación (Abramo y Valenzuela, 2005).

9. Fomentar los sistemas de tributación individual para potenciar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo

Los sistemas de impuestos sobre la renta y las prestaciones de la seguridad social se han utilizado extensamente para sustentar el costo de las responsabilidades familiares, y cumplen un papel fundamental en la creación de incentivos para incrementar la oferta de fuerza de trabajo; especialmente, en el mercado de trabajo formal. En particular, el grado de progresividad de los impuestos y que la tributación sea personal o familiar (tributación conjunta) inciden en las decisiones de las parejas sobre la disponibilidad de las mujeres para incorporarse a la fuerza de trabajo. Hay datos empíricos que muestran que los impuestos sobre la renta influyen más en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, que en la de los hombres (Meghir y Phillips, 2008; Blundell y otros, 2008, y Evers y otros, 2008). En otras palabras, más impuestos sobre los trabajadores con ingresos más bajos puede tener un efecto negativo desproporcionado sobre el empleo de las mujeres, pues son quienes ganan menos (Gonzales y otros, 2015; Elborgh-Woytek y otros, 2013; Pissarides y otros, 2005, y Jaumotte, 2003), y sobre el bienestar general de las familias (Immervoll y otros, 2009). Este verdadero «impuesto sobre el matrimonio» o «penalización a las parejas casadas», resultante del sistema de declaración conjunta de los impuestos de las personas físicas, sumado al costo elevado del cuidado infantil, se considera especialmente discriminatorio contra las mujeres. Los sistemas tributarios de muchas economías avanzadas contienen fuertes desincentivos que reducen las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, al prever grandes diferenciales impositivos para los trabajadores con ingresos más bajos (OCDE, 2012, y Rastrigina y Verashchagina, 2015).

Varios países desarrollados han adoptado sistemas de tributación conjunta o con opciones para la tributación conjunta: Alemania (para parejas casadas), la República Checa (para parejas con hijos), España (optativo), los Estados Unidos (para parejas casadas), Francia (para familias), Irlanda (para parejas casadas), Luxemburgo (para parejas casadas), Noruega (optativo), Polonia (para parejas casadas), Portugal (para familias) y Suiza (para parejas casadas). Las simulaciones realizadas con arreglo al modelo de la OCDE sobre beneficios fiscales muestran que los sistemas de beneficios o ventajas fiscales (deducciones y exenciones) son en principio neutrales y dan un trato similar a las parejas, sin distinción entre las que tienen un solo aportador de ingresos y las que tienen dos, como ocurre, por ejemplo, en la República Checa, Eslovaquia, Estonia, Hungría y Polonia. En cambio, en Alemania y Francia el sistema de beneficios o ventajas fiscales favorece considerablemente a las parejas en las que aporta ingresos solo uno de los miembros, con respecto a las familias en que ambos miembros de la pareja generan ingresos; sobre todo, cuando se trata de los tramos de ingreso superiores, como en el caso de Alemania (OCDE, 2015d). En los Estados Unidos, cuando aumenta el ingreso de uno de los cónyuges, se incrementa también la tasa de impuestos marginal del otro cónyuge. Este sistema de declaración conjunta de impuestos de las personas físicas con una tasa impositiva marginal de carácter progresivo puede ir en detrimento de los trabajadores con más bajos ingresos, dado que el pago de impuestos sobre su renta comienza a partir del nivel máximo de la tasa impositiva marginal del trabajador con ingresos más altos (Frankel, 2014). Asimismo, cuando a este tipo de impuestos se suma el costo elevado del cuidado infantil, las familias con menores ingresos no tienen incentivos para la desgravación fiscal basada en el ingreso familiar (OIT, 2012a, y OCDE, 2011).

10. Proponer medidas de reintegración al trabajo

Los servicios de empleo que ofrecen cursos de formación profesional, reorientación profesional y perfeccionamiento profesional a los padres y madres de familia después de los períodos de licencia (como en el caso de la Federación de Rusia) o servicios de cuidado infantil para los hijos de las personas que buscan empleo (como en Francia) también cumplen una función esencial al apoyar los esfuerzos desplegados por los trabajadores con responsabilidades familiares para reintegrarse en la fuerza laboral tras períodos de interrupción para ocuparse de personas a cargo. Entre las numerosas medidas de reinserción al trabajo

figuran la formación, las prestaciones pecuniarias, el desarrollo de las competencias profesionales, la búsqueda de empleos adecuados a las competencias de los candidatos, y los servicios de tutoría y orientación profesional (OIT, 2014d).

Habida cuenta de las dificultades para reintegrar al trabajo a las profesionales científicas que han interrumpido sus carreras por motivos familiares, se han instaurado programas de reincorporación en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Como han mostrado Mavriplis y otros autores, las mujeres están abandonando sus carreras en estos campos en mayor proporción que los hombres, lo que obedece a la necesidad de asumir responsabilidades de cuidado (Mavriplis y otros, 2010). La ausencia de modalidades de trabajo flexible en estos campos significa que las mujeres que hacen pausas en sus carreras no logran reincorporarse al trabajo. El principal obstáculo con que tropiezan cuando desean reincorporarse al trabajo es el estigma que pesa contra las carreras que no siguen una trayectoria lineal y contra la flexibilidad en el trabajo. A esto se añade la discriminación por la edad tras una interrupción prolongada (Tanenbaum y Upton, 2014; Herman, 2015; Mavriplis y otros, 2010, y Ceci y otros, 2009). Por consiguiente, las mujeres que han optado por carreras científicas y que se alejan durante algunos años de la actividad laboral pueden exponerse a que sus carreras se interrumpan definitivamente. Algunas mujeres han indicado que las agencias de colocación y empleo no aceptan postulantes que hayan tomado uno o dos años libres (Williams y otros, 2013). En consecuencia, los programas de formación y financiación para científicas e ingenieras podrían favorecer la tasa de retención de las mujeres que se reincorporan después de haber interrumpido sus carreras (véase el recuadro 18).

De la descripción realizada en estas páginas sobre las principales cuestiones y las medidas de políticas necesarias para alcanzar la igualdad de género en el trabajo, así como sobre las tres dimensiones esenciales en que se centran estas medidas (la segregación sectorial y ocupacional, la brecha salarial de género y los déficits mundiales en la prestación de cuidados), se desprende claramente que es indispensable establecer un marco integral para abordar las causas profundas de la desigualdad de género en el trabajo. Se ha puesto de relieve, en particular, que las normas culturales y las ideas preconcebidas en cuanto al género –que no reconocen el valor del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y consideran que incumben únicamente a las mujeres– generan obstáculos para que más mujeres accedan a empleos de calidad. Los principios y medidas establecidos en las normas internacionales del trabajo de la OIT y en las normativas nacionales de los países, cuyos ejemplos se han examinado en la segunda parte de este informe, dan orientaciones sobre las medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, garantizar la protección social para todos y conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, como las políticas fundamentales para hacer realidad la igualdad de género en el trabajo.

Recuadro 18

Reorientación profesional de las mujeres científicas después de las interrupciones de carrera

Para facilitar la transición entre los períodos de interrupción de carrera y la reincorporación al trabajo en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, en 2011 el Ministerio de Hacienda y Economía de Alemania estableció un proyecto piloto llamado WING. Su objeto es apoyar a las ingenieras y científicas que han interrumpido sus carreras por motivos familiares con un programa que comprende formación, participación en redes y certificación. El proyecto WING ofrece cursos (incluidos sobre gestión de proyectos) a las mujeres que desean potenciar sus competencias de cara a postular a nuevos empleos. Junto con los cursos, el proyecto organiza mesas redondas en las que participan empresas para que las mujeres interactúen con otros profesionales en activo y desarrollen sus redes de contactos. Las mujeres que participan en el proyecto WING tienen la oportunidad de entrevistarse con representantes de la Asociación Alemana de Mujeres Ingenieras. Una vez terminado el ciclo del programa, la Academia Aeroespacial de Alemania presenta a las participantes un certificado en el que, por ejemplo, se certifica su calidad de gestoras de proyecto en el campo de la ingeniería. El Gobierno asume casi el costo total de la participación en el programa de inserción (260 000 euros), y las participantes pagan 750 euros (German Aerospace Academy, 2013).

Del mismo modo, en el Reino Unido, el Daphne Jackson Trust ofrece becas a profesionales de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas que han tomado pausas de dos o más años en su carrera para facilitar su retorno al campo de la investigación. Las becas combinan tutorías y reorientación para que las mujeres y los hombres participantes adquieran las competencias profesionales y la confianza que necesitarán para reincorporarse a sus carreras o competir para puestos de trabajo. La reorientación incluye cursos universitarios y de posgrado, talleres de capacitación, reuniones y conferencias de investigación y aprender nuevas técnicas de análisis. Además, el programa de becas ofrece formación sobre la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, técnicas de presentación de las competencias profesionales ante empleadores potenciales, medios de comunicación y relaciones públicas, y aprovechamiento de las competencias profesionales. Los científicos con responsabilidades familiares pueden optar por participar a tiempo parcial en un ciclo de dos años de duración. Las becas del Daphne Jackson Trust han facilitado la reincorporación al trabajo de muchas mujeres y hombres que han interrumpido sus carreras: siete de cada diez beneficiarios prosiguen actividades de investigación durante al menos dos años después de finalizar el programa (Daphne Jackson Trust, 2015).

Conclusión

El presente informe trata de demostrar que, para lograr la igualdad de género de hecho, es esencial que las sociedades reconozcan el derecho de mujeres y hombres a trabajar y a recibir y prestar cuidados. En particular, cuando no se tienen en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores se crean condiciones que favorecen la segregación sectorial y ocupacional, así como la aparición de grandes diferencias en salarios, jornada laboral y acceso a la protección social. Por ello, las disparidades de género en el trabajo podrán eliminarse solo si se neutralizan las desventajas relacionadas con la función reproductiva de las mujeres y si se promueve el reparto equitativo del trabajo de cuidado no remunerado: entre las mujeres y los hombres, por una parte, y entre la familia y la sociedad en general, por otra. Esto supone aplicar medidas integrales y transformadoras, basadas en las normas internacionales del trabajo de la OIT, que ponen en el centro de las intervenciones la eliminación de la discriminación y el logro de la igualdad de género en el hogar y en el trabajo.

Dadas las repercusiones de la crisis económica sobre la economía del cuidado en el mundo, como se ha visto en las páginas anteriores, la acción internacional en las políticas también supone llevar adelante una reorganización profunda de las relaciones entre los ámbitos de las finanzas, la producción y la reproducción para garantizar una economía sostenible y sin crisis y con igualdad de género. En este paradigma modificado, las finanzas y la producción deberían ponerse al servicio de las necesidades de reproducción, es decir, de las necesidades de cuidado indispensables para el bienestar humano (Elson, 2014). Lograr la igualdad de género también depende de incluir las cuestiones sobre los déficits mundiales en el sector del cuidado y sus ramificaciones en la economía del cuidado entre las prioridades en materia de migración, tema íntimamente ligado a la demanda y la oferta de mano de obra migrante en muchos países. Por consiguiente, será fundamental conseguir que las políticas sobre migración, trabajo y protección social se armonicen para garantizar el derecho a recibir y prestar cuidados (Hennebry, 2014, y OIT, 2014k).

Como se ha mostrado en el presente informe, la igualdad de género efectiva aporta beneficios a nuestras sociedades y economías, a saber: crecimiento económico con alto coeficiente de empleo, reducción de la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, y aumento del bienestar general. Por lo tanto, ya es hora de pasar a la acción. En la reseña que sigue se puntualizan las principales intervenciones de políticas examinadas en este informe, con referencia a los temas de los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT cuya aplicación es necesaria, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, un desarrollo sostenible y sin exclusiones.

Reseña de las principales intervenciones de política encaminadas a hacer realidad la igualdad de género en el trabajo, en conformidad con las normas internacionales del trabajo de la OIT

Abordar las causas profundas de la segregación sectorial y ocupacional

- Alentar a los niños y niñas y adolescentes a que rompan con los estereotipos de género por medio de la educación y la sensibilización.
- Ofrecer a mujeres y los hombres formación para incorporarse a campos laborales sin tener en cuenta estereotipos de género.
- Promover el emprendimiento de las mujeres.
- Apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en entidades y niveles de toma de decisiones, incluyendo en los gobiernos y en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Eliminar la brecha salarial de género

- Eliminar el trato desigual entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor mediante la transparencia sobre salarios, la formación profesional y la aplicación de métodos de evaluación no discriminatoria del empleo.
- Apoyar el pago de salarios mínimos adecuados e inclusivos y fortalecer la negociación colectiva.
- Promover y estandarizar el trabajo a tiempo parcial de calidad.
- Limitar las jornadas remuneradas y la sobrecarga de trabajo.
- Transformar las instituciones para impedir y eliminar la discriminación.
- Cambiar las actitudes hacia las labores de cuidado no remuneradas para eliminar la brecha salarial basada en la maternidad.

Aplicación de un enfoque integral para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares

- Asegurar la protección de la maternidad a todas las mujeres de conformidad con las normas internacionales del trabajo.
- Garantizar una protección social adecuada para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado.
- Asegurar infraestructuras básicas; en particular, en las zonas rurales.
- Aplicar políticas sobre licencias para transformar las relaciones de género: aumentar la oferta y la tasa de utilización de los padres (hombres).
- Convertir la atención y educación de la primera infancia en un derecho universal.
- Crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado.
- Promover el trabajo decente para los profesionales del sector del cuidado, incluyendo a los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes.
- Extender la cobertura de los cuidados de larga duración a las personas de edad avanzada.
- Promover modalidades de trabajo flexible favorables a la vida familiar.
- Fomentar los sistemas de tributación individual para potenciar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.
- Proponer medidas de reintegración al trabajo.

Agrupaciones de países, por región y por ingresos

África

África Septentrional

Argelia
Egipto
Libia
Marruecos
Sahara Occidental
Sudán
Túnez

África Subsahariana

Angola
Benin
Botswana
Burkina Faso
Burundi
Cabo Verde
Camerún
República Centroafricana
Chad
Comoras
Congo
República Democrática del Congo
Côte d'Ivoire
Djibouti
Eritrea
Etiopía
Gabón
Gambia
Ghana
Guinea
Guinea-Bissau
Guinea Ecuatorial
Kenya
Lesotho
Liberia
Madagascar
Malawi
Mali
Mauricio
Mauritania
Mozambique
Namibia
Níger
Nigeria
Reunión
Rwanda
Santo Tomé y Príncipe
Senegal
Seychelles
Sierra Leona
Somalia
Sudáfrica
Sudán del Sur
Swazilandia
República Unida de Tanzania
Togo
Uganda
Zambia
Zimbabue

Américas

América Latina y el Caribe

Antigua y Barbuda
Antillas Neerlandesas
Argentina
Bahamas
Barbados
Belice
Estado Plurinacional de Bolivia
Brasil
Chile
Colombia
Costa Rica
Cuba
Dominica
República Dominicana
Ecuador
El Salvador
Granada
Guadalupe
Guatemala
Guyana
Guayana Francesa
Haití
Honduras
Islas Vírgenes estadounidenses
Jamaica
Martinica
México
Nicaragua
Panamá
Paraguay
Perú
Puerto Rico
Saint Kitts y Nevis
San Vicente y las Granadinas
Santa Lucía
Suriname
Trinidad y Tabago
Uruguay
Rep. Bolivariana de Venezuela

América del Norte

Canadá
Estados Unidos
Groenlandia

Estados árabes

Arabia Saudita
Bahrein
Emiratos Árabes Unidos
Iraq
Jordania
Kuwait
Líbano
Omán
Qatar
República Árabe Siria
Territorio Palestino Ocupado
Yemen

Asia y el Pacífico

Asia Oriental

China
República de Corea
Corea, República Popular
Democrática de
Hong Kong (China)
Japón
Macao (China)
Mongolia
Taiwán (China)

Asia Sudoriental y el Pacífico

Australia
Brunei Darussalam
Camboya
Fiji
Filipinas
Guam
Indonesia
Islas Cook
Islas Marshall
Islas Salomón
Kiribati
República Democrática Popular
Lao
Malasia
Estados Federados de Micronesia
Myanmar
Nauru
Nueva Caledonia
Nueva Zelandia
Palau
Papua Nueva Guinea
Polinesia Francesa
Samoa
Singapur
Tailandia
Timor-Leste
Tonga
Tuvalu
Vanuatu
Viet Nam

Asia Meridional

Afganistán
Bangladesh
Bhután
India
República Islámica del Irán
Maldivas
Nepal
Pakistán
Sri Lanka

Europa y Asia Central

Europa Septentrional, Meridional y Occidental

Albania
Alemania
Andorra
Austria
Bélgica
Bosnia y Herzegovina
Croacia
Dinamarca
Eslovenia
España
Estonia
Ex Rep. Yugoslava de Macedonia
Finlandia
Francia
Grecia
Irlanda
Islandia
Islas Anglonormandas
Italia
Letonia
Liechtenstein
Lituania
Luxemburgo
Malta
Mónaco
Montenegro
Noruega
Países Bajos
Portugal
Reino Unido
San Marino
Serbia
Suecia
Suiza

Europa Oriental

Belarús
Bulgaria
República Checa
Eslovaquia
Hungria
República de Moldova
Polonia
Rumania
Federación de Rusia
Ucrania

Asia Central y Occidental

Armenia
Azerbaiyán
Chipre
Georgia
Israel
Kazajstán
Kirguistán
Tayikistán
Turkmenistán
Turquía
Uzbekistán

Fuente: Departamento de Estadística de la OIT.

Economías desarrolladas

Alemania
Andorra
Antigua y Barbuda
Antillas Neerlandesas
Arabia Saudita
Argentina
Australia
Austria
Bahamas
Bahrein
Barbados
Bélgica
Brunei Darussalam
Canadá
República Checa
Chile
Chipre
República de Corea
Croacia
Dinamarca
Emiratos Árabes Unidos
Eslovaquia
Eslovenia
España
Estados Unidos
Estonia
Finlandia
Francia
Guinea Ecuatorial
Guayana Francesa
Grecia
Groenlandia
Guam
Hong Kong (China)
Hungría
Irlanda
Islandia
Islas Anglonormandas
Islas Vírgenes estadounidenses
Israel
Italia
Japón
Kuwait
Letonia
Liechtenstein
Lituania
Luxemburgo
Macao (China)
Malta
Martinica
Mónaco
Noruega
Nueva Caledonia
Nueva Zelanda
Omán
Países Bajos
Polinesia Francesa
Polonia
Portugal
Puerto Rico
Qatar
Reino Unido
Reunión
Federación de Rusia
Saint Kitts y Nevis
San Marino
Seychelles
Singapur
Suecia
Suiza
Taiwán (China)
Trinidad y Tabago
Uruguay
Rep. Bolivariana de Venezuela

Economías en desarrollo

Afganistán
Albania
Angola
Argelia
Armenia
Azerbaiyán
Bangladesh
Belarús
Belice
Benin
Bhután
Estado Plurinacional de Bolivia
Bosnia y Herzegovina
Botswana
Brasil
Bulgaria
Burkina Faso
Burundi
Cabo Verde
Camboya
Camerún
República Centroafricana
Chad
China
Colombia
Comoras
Congo
Rep. Democrática del Congo
Rep. Popular Democrática de Corea
Costa Rica
Côte d'Ivoire
Cuba
Djibouti
Dominica
República Dominicana
Ecuador
Egipto
El Salvador
Eritrea
Etiopía
Ex Rep. Yugoslava de Macedonia
Fiji
Filipinas
Gabón
Gambia
Georgia
Ghana
Granada
Guadalupe
Guatemala
Guinea
Guinea-Bissau
Guyana
Haití
Honduras
India
Indonesia
Rep. Islámica del Irán
Iraq
Islas Cook
Islas Marshall
Islas Salomón
Jamaica
Jordania
Kazajstán
Kenya
Kirguistán
Kiribati
Rep. Democrática Popular Lao
Lesotho
Líbano
Liberia
Libia
Madagascar
Malasia
Malawi
Maldivas
Malí
Marruecos
Mauricio
Mauritania
México
Estados Federados de Micronesia
Rep. de Moldova
Mongolia
Montenegro
Mozambique
Myanmar
Namibia
Nauru
Nepal
Nicaragua
Níger
Nigeria
Pakistán
Palau
Panamá
Papua Nueva Guinea
Paraguay
Perú
Riberia Occidental
y Franja de Gaza
Rumania
Rwanda
Sahara Occidental
Samoa
San Vicente y las Granadinas
Santa Lucía
Santo Tomé y Príncipe
Senegal
Serbia
Sierra Leona
República Árabe Siria
Somalia
Sri Lanka
Sudáfrica
Sudán
Sudán del Sur
Suriname
Swazilandia
Tailandia
República Unida de Tanzania
Tayikistán
Timor-Leste
Togo
Tonga
Túnez
Turkmenistán
Turquía
Tuvalu
Ucrania
Uganda
Uzbekistán
Vanuatu
Viet Nam
Yemen
Zambia
Zimbabwe

Nota: Estas agrupaciones de países se basan en la clasificación según el ingreso del Banco Mundial.

Fuente: Banco Mundial, página «Country and Lending Groups». Disponible en: <http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups>.

Bibliografía

- Abramo, L., y Valenzuela, M.E. 2005. «Balance del progreso laboral de las mujeres en América Latina», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 124, núm. 4 (Ginebra, OIT), págs. 399-430.
- Addati, L. 2015. «Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities», *International Social Security Review*, vol. 68, núm. 1, págs. 69-93.
- Addati, L, y Cheong, L.T. 2013. «*Mi familia también me necesita*». *Protección de la maternidad y medidas de conciliación entre trabajo y vida familiar para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Nota de Información 6 sobre Trabajo Doméstico, Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo (Ginebra, OIT).
- Administración del Seguro Social de los Estados Unidos (SSA). 1989. *Social Security Programs Throughout the World: 1989*, SSA publication No. 13-11805 (Washington, DC).
- . 1999. *Social Security Programs Throughout the World: 1999*, SSA Publication No. 13-11805 (Washington, DC).
- y Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) (SSA y AISS). 2013. *Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2012* (Washington, DC, y Ginebra).
- . 2014a. *Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2013* (Washington, DC, y Ginebra).
- . 2014b. *Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2013* (Washington, DC, y Ginebra).
- . 2014c. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014* (Washington, DC, y Ginebra).
- Agüero, J.M., Marks, M., y Raykar, N. 2011. *Do children reduce their mother's earnings? Evidence from developing countries*, documento publicado por el Indian Statistical Institute. Disponible en la dirección http://www.isid.ac.in/~pu/conference/dec_11_conf/Papers/MindyMarks.pdf [9 de noviembre de 2015].
- Aisenbrey, S.; Evertsson, M., y Grunow, D. 2009. «Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States», *Social Forces*, vol. 88, núm. 2, págs. 573-605.
- Akintola, O. 2008. «Unpaid HIV/AIDS care in southern Africa: Forms, context, and implications», *Feminist Economics*, vol. 14, núm. 4, págs. 117-147.
- Alfers, L. 2015. *WIEGO child care initiative. Literature review* (Manchester, WIEGO).
- Anker, R. 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Ginebra, OIT).
- ; Chernyshev, I., Egger, P.; Mehran, F., y Ritter, J.A. 2003. «La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, págs. 161-195 (Ginebra, OIT).
- Antonopoulos, R., y Kim, K. 2011. *Public job creation programs: The economic benefits of investing in social care. Case studies in South Africa and the United States*, Working Paper No. 671 (Annandale-on-Hudson, Nueva York, Levy Economics Institute of Bard College).
- ; Kim, K.; Masterson, T., y Zacharias, A. 2010. *Investing in care: A strategy for effective and equitable job creation*, Working Paper No. 610 (Annandale-on-Hudson, Nueva York, Levy Economics Institute of Bard College).
- Asao, Y. 2011. «Overview of non-regular employment in Japan», *Non-regular employment – Issues and challenges common to the major developed countries – 2011 JILPT Seminar on Non-regular Employment*, JILPT Report No. 10. Disponible en la dirección <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10.pdf> [28 de octubre de 2015].
- Asher, R. 2011. *Shattered: Modern motherhood and the illusion of equality* (Londres, Harvill Secker).
- Banco Asiático de Desarrollo (ADB). 2014. *Gender tool kit: Micro, small, and medium-sized enterprise finance and development* (Manila).
- . 2015a. *Women in the workforce: An unmet potential in Asia and the Pacific* (Manila).

- . 2015b. *Balancing the burden? Desk review of women's time poverty and infrastructure in Asia and the Pacific* (Manila).
- Banco Mundial. 2009. *Female labor force participation in Turkey: Trends, determinants and policy framework* (Washington, DC).
- . 2011a. *Informe sobre el desarrollo mundial 2012* (Washington, DC).
- . 2011b. *Gender and climate change: 3 things you should know* (Washington, DC).
- . 2014. *Levelling the field, improving opportunities for women farmers in Africa* (Washington, DC).
- . 2015a. *Women, business and the law 2016* (Washington, DC).
- . 2015b. *Indicadores del desarrollo mundial*. Disponible en la dirección <http://datos.bancomundial.org/indice/ios-indicadores-del-desarrollo-mundial>.
- . 2016. *Women, Business and the Law Database*. Disponible en la dirección <http://wbl.worldbank.org/data/exploretopics/all-indicators> [10 de diciembre de 2015].
- Banerjee, B. 2014. «Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia», *IZA Journal of European Labor Studies*, vol. 3, núm. 4, págs. 1-27.
- Barone, C. 2011. «Some things never change: Gender segregation in higher education across eight nations and three decades», *Sociology of Education*, vol. 84, págs. 157-176.
- Başlevent, C., y Onaran, Ö. 2003. «Are married women in Turkey more likely to become added or discouraged workers?», *Labour*, vol. 17, núm. 3, págs. 439-458.
- Behrendt, C., y Woodall, J. 2015. «Pensions and other social security income transfers», en J. Berg (coordinadora de la publicación): *Labour markets, institutions and inequality* (Cheltenham, Edward Elgar Publishing), págs. 242-262.
- Bentolila, S., e Ichino, A. 2008. «Unemployment and consumption near and far away from the Mediterranean», *Journal of Population Economics*, vol. 21, núm. 2, págs. 255-280.
- Berdahl, J.L., y Moon, S.H. 2013. «Workplace mistreatment of middle class workers based on sex, parenthood, and caregiving», *Journal of Social Issues*, vol. 69, núm. 2, págs. 341-366.
- Bettio, F.; Carlini, R.; Corsi, M.; Gramaglia, M.; Rosselli, A.; Simonazzi, A, y Villa, P. 2015. «Conciliazione vita-lavoro. Ecco cosa cambia con il Jobs Act», *Ingenere*. Disponible en la dirección <http://www.ingenere.it/articoli/conciliazione-vita-lavoro-cosa-cambia-jobs-act> [20 de octubre de 2015].
- , y Verashchagina, A. 2009. *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- Blau, F., y Kahn, L. 2013. *Female labor supply: Why is the US falling behind?*, IZA Discussion Paper No. 7140 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Blum, S., y Erler, D. 2013. «Germany country note», en P. Moss (coordinador de la publicación): *International Review of Leave Policies and Research 2013*. Disponible en la dirección http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2015/Germany.pm.pdf [17 de noviembre de 2015].
- Blundell, R.; Pistaferri, L., y Preston, I. 2008. «Consumption inequality and partial insurance», *American Economic Review*, vol. 98, núm. 5, págs. 1887-1921.
- ; —, y Saporta-Eksten, I. 2012. *Consumption inequality and family labor supply*, NBER Working Paper No. 18445 (Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research).
- Booz and Company. 2012. *Empowering the third billion: Women and the world of work in 2012*.
- Bouaffre, A., y Sechi, C. 2014. *ETUC 8th March Survey 201 (7th edition)* (Bruselas, European Trade Union Institute). Disponible en la dirección https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_8th_march_survey_2014_en_eh.pdf.
- Boudet, A.M.; Petesch, P., Turk, C., y Thumala, A. 2012. *On norms and agency: Conversations about gender equality with women and men in 20 countries* (Washington DC, Banco Mundial).
- Branisa, B.; Klasen, S., y Ziegler, M. 2013. «Gender inequality in social institutions and gendered development outcomes», *World Development*, vol. 45, págs. 252-268.
- Bredtmann, J.; Otten, S., y Ruff, C. 2014. *Husband's unemployment and wife's labor supply – The added worker effect across Europe*, Economics Working Papers No. 2014-13, (Aarhus, School of Economics and Management, Universidad Aarhus).
- Brilli, Y.; Del Boca, D., y Pronzato, C.D. 2013. *Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy*, CHILD Working Papers Series 13 (Turín, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics, Universidad de Turín).
- Brinkley, I. 2013. *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts* (Londres, The Work Foundation).

- Britwum, A.O. 2014. «The female factor in Ghana's trade union movement», en A.O. Britwum y S. Ledwith (coordinadores de la publicación): *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), págs. 117-137. Disponible en la dirección http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf [11 de julio de 2016].
- , y Ledwith, S. 2014. «Introduction: Setting the scene», en A.O. Britwum y S. Ledwith (coordinadores de la publicación): *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), págs. 1-14. Disponible en la dirección http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf [11 de julio de 2016].
- Bruno, C. 2015. «Genitorialità e legge di stabilità. Cosa bolle in pentola», *Ingenere* (noviembre). Disponible en la dirección <http://www.ingenere.it/articoli/genitorialita-legge-di-stabilita-cosa-bolle-pentola> [13 de julio de 2016]
- Budig, M.J. 2014. *The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay* (Washington DC, Third Way).
- Bünning, M. 2015. «What happens after the 'Daddy Months'? Fathers' involvement in paid work, childcare and housework after taking parental leave in Germany», *European Sociological Review*, vol. 31, núm. 6, págs. 738-748.
- Burchell, B.; Hardy, V.; Rubery, J., y Smith, M. 2014. *A new method to understand occupational gender segregation in European markets* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea).
- Burnett, S.B.; Gatrell, C.J.; Cooper, C.L., y Sparrow, P. 2013. «Fathers at work: A ghost in the organizational machine», *Gender, Work & Organization*, vol. 20, núm. 6, págs. 632-646.
- Burnham, L., y Theodore, N. 2012. *Home economics: The invisible and unregulated world of domestic work* (Nueva York, National Domestic Workers Alliance).
- Busso, M., y Fonseca, D.R. 2015. *Female labor force participation in Latin America: Patterns and explanations*, Documento de Trabajo núm. 187 (Buenos Aires, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata).
- Cafamily. 2015. *Tax-free childcare scheme – What are the government's plans?* Disponible en la dirección <http://www.cafamily.org.uk/news-and-media/tax-free-childcare-scheme-what-are-the-governments-plans/> [20 de octubre de 2015].
- Cain Miller, C., y Alderman, L. 2014. «Why US women are leaving jobs behind», *New York Times*, 12 de diciembre. Disponible en la dirección http://www.nytimes.com/2014/12/14/upshot/us-employment-women-not-working.html?_r=0 [20 de octubre de 2015].
- Cameron, C. 2013. «Male workers in ECEC services: Changes in the debate?», *He Kupu*, vol. 3, núm. 3, págs. 33-44.
- , y Moss, P. 2007. *Care work in Europe: Current understandings and future directions* (Abingdon, Routledge).
- Campos Soria, J.A.; Marchante Mera, A., y Ropero García, M.Á. 2011. «Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry», *International Journal of Hospitality Management*, vol. 30, núm. 1, págs. 91-102.
- Caraway, T.L. 2007. *Assembling women: The feminization of global manufacturing* (Nueva York, ILR Press, Ithaca).
- Carers UK. 2015. *Caring and isolation in the workplace: Impact report and recommendations* (Londres).
- Carré, F., y Tilly, C. 2012. «Part-time and short hours in retail in the United States, Canada, and Mexico: How institutions matter», *Employment Research Newsletter*, vol. 19, núm. 4, págs. 4-6.
- Cassirer, N., y Addati L. 2007. «Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer: Los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil», documento ISIE/2007/3, Simposio Tripartito Interregional sobre la Economía Informal: Propiciar la transición hacia la formalización (27-29 de noviembre) (Ginebra, OIT).
- Castro-García, C., y Pazos-Morán, M. 2015. «Parental leave policy and gender equality in Europe», *Feminist Economics*. Disponible en la dirección <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13545701.2015.1082033> [20 de octubre de 2015].
- Catalyst. 2005. *Women «take care,» men «take charge:» Stereotyping of US business leaders exposed* (Nueva York).
- . 2013. «2013 Catalyst census: Fortune 500». Disponible en la dirección <http://www.catalyst.org/knowledge/2013-catalyst-census-fortune-500>.
- Ceci, S.J., Williams, W.M, y Barnett, S.M. 2009. «Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations», *Psychological Bulletin*, vol. 135, núm. 2, págs. 218-261.

- Cha, Y. 2013. «Overwork and persistence of gender segregation in occupations», *Gender & Society*, vol. 27, núm. 2, págs. 158-184.
- Chan, M.K. 2013. *Informal workers in global horticulture and commodities value chains: A review of literatura*, WIEGO Working Paper No. 28 (Cambridge, Massachusetts, WIEGO).
- Chanavat, A., y Ramsden, K. 2014. Climb to the top – Tracking gender diversity on corporate boards (Londres y Nueva York, Thomson Reuters). Disponible en la dirección <http://thomsonreuters.com/content/dam/openweb/documents/pdf/corporate/corporate-responsibility/tracking-gender-diversity-oncorporate-boards.pdf> [20 de noviembre de 2015].
- Charles, M. 2003. «Deciphering sex segregation: Vertical and horizontal inequalities in ten national labor markets», *Acta Sociologica*, vol. 46, págs. 267-287.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). 2012. *Flexible working provision and uptake* (Londres).
- Chaudhary, R., y Verick, S. 2014. *Female labour force participation in India and beyond*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Nueva Delhi, OIT).
- Chen, Z.; Ge, Y.; Lai, H., y Wan, C. 2013. «Globalization and gender wage inequality in China», *World Development*, vol. 44, págs. 256-266.
- Chinguno, C. 2014. «Trade union leadership and gender: Cases from Zimbabwe», en A.O. Britwum y S. Ledwith (coordinadores de la publicación): *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), págs. 180-196. Disponible en la dirección http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf [11 de julio de 2016].
- Ciudades Inclusivas. 2012. *Empoderamiento para llegar a los mercados: Didi Bahini Sewa Samaj HomeNet, Nepal*. Disponible en la dirección http://www.inclusivocities.org/wp-content/uploads/2012/08/HomeNet_Nepal_historias_exitosas_llegar_a_los_mercados_es1.pdf [2 de noviembre de 2015].
- Cobble, D.S. 2012. *Gender equality and labor movements: Towards a global perspective* (Washington DC, Solidarity Center).
- Colombo, F.; Llena-Nozal, A.; Mercier, J., y Tjadens, F. 2011. *Help wanted? Providing and paying for long-term care*, OECD Health Policy Studies (París, OCDE). Disponible en la dirección <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097759-en> [11 de octubre de 2015].
- Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2014. *Special tabulation on time use statistics*.
- Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE). 2014. *Work-Life Balance, Gender Statistics Database*. Disponible en la dirección <http://w3.unece.org/PXWeb/en>, bajo «Population and Gender».
- Comisión Europea. 2010. *More women in senior positions – Key to economic stability and growth* (Bruselas).
- . 2014a. *Gender inequalities in the school-to-work transition in Europe*, Short statistical report No. 4 (Bruselas).
- . 2014b. *Tackling the gender pay gap in the European Union* (Luxemburgo).
- . 2015a. *Mutual information system on social protection (MISSOC)*. Disponible en la dirección <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp> [12 de julio de 2015].
- . 2015b. *Special eurobarometer 428, gender equality report* (Bruselas, Dirección General de Comunicación de la Comisión Europea).
- Confederación de Sindicatos de Trabajadores Profesionales y Personal Directivo de Finlandia (AKAVA). 2009. *Akavalaiset työmarkkinat 2009*. Disponible en la dirección www.akava.fi/files/67/atm2009nettiin.pdf [25 de agosto de 2015].
- Confederación Sindical Internacional (CSI). 2015. *¡Cuenta con nosotras!* Disponible en la dirección <http://www.ituc-csi.org/count-us-in?lang=es> [4 de enero de 2016].
- Connolly, S., y Gregory, M. 2008. «Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain, 1991-2001», *The Economic Journal*, vol. 118, núm. 526, págs. F62-F76.
- Consejo de Europa. 2015. *Gender Equality Commission* (Estrasburgo). Disponible en la dirección <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/05conferences/2014NFPHelsinki/Documents/Revised%20ENG%20Good%20practices%20Education%2016.1.2015.pdf> [20 de octubre de 2015].
- Corporate Executive Board (CEB). 2014. *Four imperatives to increase representation of women in leadership positions* (Arlington, Virginia).
- Credit Suisse. 2012. *Gender diversity and corporate performance*. Disponible en la dirección <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=88EC32A9-83E8-EB92-9D5A40FF69E66808> [24 de noviembre de 2015].

- . 2014. *The CS Gender 3000: Women in senior management*. Disponible en la dirección <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=8128F3C0-99BC-22E6-838E2A5B1E4366DF> [24 de noviembre de 2015].
- Crompton, R., y Lyonette, C. 2011. «Women's career success and work-life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain», *Gender, Work & Organization*, págs. 231-254.
- Crouch, D. 2015. «Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day», *The Guardian*, 17 de septiembre. Disponible en la dirección <http://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day> [20 de noviembre de 2015].
- Cruz, A., y Klinger, S. 2011. *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*, Working Paper 3/2011, Oficina para la Igualdad de Género (Ginebra, OIT).
- Cuberes, D., y Teignier, M. 2012. *Gender gaps in the labor market and aggregate productivity*, Working Paper No. 2012017 (Sheffield, University of Sheffield).
- , y —. 2014. *Aggregate costs of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate*, UB Economics Working Papers E14/308 (Barcelona, Universitat de Barcelona).
- Cuomo, S., y Mapelli, A. (coordinadores de la publicación). 2009. *Maternità quanto ci costi? Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle imprese italiane* (Milán, Bocconi School of Management).
- Daphne Jackson Trust. 2015. *Find out more about Daphne Jackson fellowships*. Disponible en la dirección <http://www.daphnejackson.org/fellowships/DJT%20Fellows%20Info%20Leaflet%20Nov14%20WEB.pdf> [6 de agosto de 2015].
- David, S.; Ulrich, O.; Zelezeq, S., y Majoe, N. 2012. *Managing informality: Local government practices and approaches towards the informal economy – Learning examples from five African countries* (Pretoria, South African Local Government Association).
- Davies, R., Joshi, H., y Peronaci, R. 2000. «Forgone income and motherhood: What do recent British data tell us?», *Population Studies*, vol. 54, núm. 3, págs. 293-305.
- Degirmenci, S., e İlkkaracan, I. 2013. *Economic crises and the added worker effect in the Turkish labor market*, Working Paper No. 774 (Annandale-on-Hudson, Nueva York, Levy Economics Institute of Bard College).
- De la O Campos, A.P.; Warring, N.; Brunelli, C.; Doss, C, y Kieran, C. 2015. *Gender and land statistics: Recent developments in FAO's Gender and Land Rights Database*, Gender and Land Rights Database, nota técnica (Roma, FAO).
- Del Boca, D. 2015. *Child care arrangements and labor supply*, IDB Working Paper Series No. IDB-WP-569 (Washington DC, Banco Interamericano de Desarrollo). Disponible en la dirección <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6812/Child%20Care%20Arrangements%20and%20Labor%20Supply.pdf?sequence=1> [4 de enero de 2016].
- De Mel, S.; McKenzie, D., y Woodruff, C. 2014. «Business training and female enterprise start-up, growth, and dynamics: Experimental evidence from Sri Lanka», *Journal of Development Economics*, vol. 106, págs. 199-210.
- Demetriades, J., y Esplen, E. 2010. «The gender dimensions of poverty and climate change adaptation», en R. Mearns y A. Norton (coordinadores de la publicación): *Social dimensions of climate change: Equity and vulnerability in a warming world* (Washington, DC, Banco Mundial), págs. 133-144.
- Demirguc-Kunt, A.; Klapper, L, y Singer, D. 2013. *Financial inclusion and legal discrimination against women: Evidence from developing countries*, Policy Research Working Paper No. 6416 (Washington, DC, Banco Mundial). Disponible en la dirección http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/04/19/000158349_20130419105349/Rendered/PDF/wps6416.pdf [9 de noviembre de 2015].
- Dickerson, N.T. 2002. «Is racial exclusion gendered? The role of residential segregation in the employment status of black women and men», *Feminist Economics* vol. 8, núm. 2, págs. 199-208.
- Di Santo, P., y Ceruzzi, F. 2010. *Migrant care workers in Italy. A case study* (Roma y Viena, Interlinks).
- Djoudi, H., y Brockhaus, M. 2011. «Is adaptation to climate change gender neutral? Lessons from communities dependent on livestock and forests in northern Mali», *International Forestry Review*, vol. 13, núm. 2, págs. 123-135.
- Doss, C.; Kovarik, C.; Peterman, A.; Quisumbing, A., y Van den Bold, M. 2015. «Gender inequalities in ownership and control of land in Africa: Myth and reality», *Agricultural Economics*, vol. 46, núm. 3, págs. 403-434.
- Drudy, S. 2008. «Gender balance/gender bias: The teaching profession and the impact of feminisation», *Gender and Education*, vol. 20, núm. 4, págs. 309-323.

- Elborgh-Woytek, K.; Newiak, M.; Kochhar, K.; Fabrizio, S.; Kpodar, K.; Wingender, P.; Clements, B., y Schwartz, G. 2013. *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*, documento de análisis del personal técnico del FMI (septiembre de 2013), SDN/13/10 (Washington, DC, FMI). Disponible en la dirección <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf> [18 de octubre de 2016].
- Elder, S., y Kring, S. 2016. *Young and female – a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies*, Work4Youth Publication Serie No. 32 (Ginebra, OIT).
- Elson, D. 2014. «Economic crises from the 1980s to the 2010s: A gender analysis», en S.M. Rai y G. Waylen (coordinadores de la publicación): *New frontiers in feminist political economy* (Abingdon, Routledge), págs. 189-212.
- Equality and Human Rights Commission (EHRC). 2015. *Pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage, first findings: Surveys of employers and mothers*, BIS Research Paper No. 235 (Londres).
- Escobedo, A., y Meil, G. 2013. «Spain country note», en P. Moss (coordinador de la publicación): *International review of leave policies and related research 2013*, págs. 253-266. Disponible en la dirección <http://www.mega.public.lu/fr/publications/references-etudes-externes/2013/international-review/international-review-of-leave-policies.pdf> [12 de noviembre de 2015]; también disponible en la dirección http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2013_annual_review.pdf [11 de julio de 2016].
- Esteve-Volart, B. 2004. *Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India*, Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines (STICERD), Development Economics Papers No. 42 (Londres, London School of Economics).
- Eurofound. 2010. *Working time developments* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- . 2011. *Encuesta europea de empresas (ECS) 2009* (Dublín). Disponible en la dirección <http://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/ecs/2009/european-company-survey-2009>.
- . 2015a. *New forms of employment* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- . 2015b. *Restructuring the public sector: ERM annual report 2014* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- Eurostat. 2011. *Time use survey: Collection round 2000*.
- Evers, M.R., De Mooij, R., y Van Vuuren, D. 2008. «The wage elasticity of labour supply: A synthesis of empirical estimates», *De Economist*, vol. 156, págs. 25-43.
- Eydal, G.B., y Gíslason, I.V. 2013. «Icelandic family policies», en N. Robila (coordinador de la publicación): *Family policies across the globe* (Nueva York, Springer), págs. 104-129.
- Fagan, C., Lyonette C.; Smith, M., y Saldaña-Tejeda, A. 2012. *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 32 (Ginebra, OIT).
- ; Norman, H.; Smith, M., y González Menéndez, M.C. 2014. *In search of good quality part-time employment*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 43 (Ginebra, OIT).
- Fairlie, R.; Reedy, E.J.; Morelix, A., y Russell, J. 2015. *The Kauffman Index: Start up activity national trends* (Kansas City, Ewing Marion Kauffman Foundation). Disponible en la dirección http://www.kauffman.org/~media/kauffman_org/research%20reports%20and%20covers/2015/05/kauffman_index_startup_activity_national_trends_2015.pdf [1.º de diciembre de 2015].
- Favara, M. 2012. *The cost of acting «girly»: Gender stereotypes and educational choice*, Discussion Paper No. 7037, IZA Discussion Paper No. 5709 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Fernández Kranz, D., y Rodríguez Planas, N. 2009. «The part-time pay penalty in a segmented labour market», IZA Discussion Paper No. 4342 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Fiaschi, C., y Carabini, C. 2015. *Il futuro dei servizi per la prima infanzia, Le proposte del Consorzio PAN*. Ponencia presentada al coloquio «I Servizi alla Prima Infanzia, fattore di crescita economica e sociale: esperienze, risultati, proposte», Milán, 28 de enero de 2012.
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). 2006. *The story behind the numbers: Women and employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States* (Bratislava).
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y HelpAge International. 2012. *Ageing in the twenty-first century: A celebration and a challenge*. En español existe un resumen ejecutivo titulado «Envejecimiento en el siglo XXI: Una celebración y un desafío» (Nueva York, UNFPA).
- Fondo Monetario Internacional (FMI). 2015. *World Economic Outlook Database*. Disponible en la dirección <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/02/weodata/index.aspx> [21 de abril de 2015].
- Foro Económico Mundial (WEF). 2015. *The global gender gap report 2015* (Ginebra).

- Franck, A.K. 2011. «Factors motivating women's informal micro-entrepreneurship: Experiences from Penang, Malaysia», *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 4, núm. 1, págs. 65-78.
- Frankel, A. 2014. «Taxation of couples under assortative mating», *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 6, núm. 3, págs. 155-177.
- Fujisawa, R., y Colombo, F. 2009. *The long-term care workforce: Overview and strategies to adapt supply to a growing demand*, OECD Health Working Papers No. 44 (París, OCDE).
- Fultz, E. 2011. *Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada, and Japan*, Report D479 for Institute for Women's Policy Research (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- , y Francis, J. 2013. *Cash transfer programmes, poverty reduction and empowerment of women: A comparative analysis, Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa*, GED Working Paper 4/2013 (Ginebra, OIT).
- Gauthier, A.H.; Smeeding, T.M., y Furstenberg, F.F. 2004. «Are parents investing less time in children? Trends in selected industrialized countries», *Population and Development Review*, vol. 30, núm. 4, págs. 647-671.
- Geisler, E., y Kreyenfeld, M. 2012. *How policy matters: Germany's parental leave benefit reform and fathers' behavior 1999–2009*, MPIDR Working Paper WP 2012-021 (Rostock, Max-Planck-Institut für demografische Forschung).
- German Aerospace Academy. 2013. *Project re-entry W.I.N.G. for women engineers and scientists*. Disponible en la dirección <http://www.german-asa.com/projects/wing/project-reentry-wing-for-womenengineers-and-scientists-register-now/> [15 de julio de 2015].
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). 2015. *Special Report: Women's entrepreneurship 2015* (Londres). Disponible en la dirección <http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202015%20Womens%20Report.pdf> [1.º de diciembre de 2015].
- Gobierno del Reino Unido. 2015. *Benefits and credits: Carer's credit*. Disponible en la dirección <https://www.gov.uk/carers-credit/overview> [4 de enero de 2016].
- Goldin, C. 2014. «A grand gender convergence: Its last chapter», *American Economic Review*, vol. 104, núm. 4, págs. 1091-1119.
- Gong, X. 2010. *The added worker effect and the discouraged worker effect for married women in Australia*, IZA Discussion Paper Series No. 4816 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- ; Breunig, R., y King, A. 2010. *How responsive is female labour supply to child care costs: New Australian estimates*, IZA Discussion Paper Series No. 5119 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Gonzales, C., Jain-Chandra, S.; Kochhar, K., y Newiak, M. 2015. *Juego limpio: Leyes más equitativas fomentan la participación femenina en la fuerza laboral*, Documento de análisis del personal técnico del FMI (febrero), SND/15/02 (Washington, DC, FMI).
- Gornick, J.C., y Hegewisch, A. 2010. *The impact of «family-friendly» policies on women's employment outcomes and the costs and benefits of doing business*, informe encargado por el Banco Mundial (Washington, DC, Banco Mundial).
- Greenhouse, S. 2012. «A part-time life, as hours shrink and shift», *The New York Times* (edición electrónica), 27 de octubre. Disponible en la dirección http://www.nytimes.com/2012/10/28/business/a-part-time-life-as-hours-shrink-and-shift-for-american-workers.html?_r=0 [20 de junio de 2015].
- Gregory, A., y Milner, S. 2009. «Editorial: Work-life balance: A matter of choice?», *Gender, Work & Organization*, vol. 16, núm. 1, págs. 1-13.
- Grimshaw, D. 2011. *What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 28 (Ginebra, OIT).
- , y Rubery, J. 1997. *The concentration of women's employment and relative occupational pay: A statistical framework for comparative analysis*, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 26 (París, OCDE).
- , y —. 2007. *Undervaluing women's work*, Equal Opportunities Commission Working Paper Series No. 53 (Manchester, Equal Opportunities Commission).
- , y —. 2011. «Gender and the minimum wage», en S. Lee y D. McCann (coordinadores de la publicación): *Regulating for decent work: New Directions in labour market regulation* (Ginebra, OIT).
- , y —. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57 (Ginebra, OIT).

- Guevarra, A.R. 2014. «Supermaids: The radical branding of global filipino care labour», en B. Anderson e I. Shutes (coordinadores de la publicación): *Migration and Care Labour* (Basingstoke, Palgrave Macmillan), págs. 130-150.
- Hallegatte, S.; Bangalore, M.; Bonzanigo, L.; Fay, M.; Kane, T.; Narloch, U.; Rozenberg, J.; Treguer, D., y Vogt-Schilb, A. 2016. *Shock waves: Managing the impacts of climate change on poverty* (Washington, DC, Banco Mundial).
- Hallward-Driemeier, M. 2011. *Improving the legal investment climate for women in Sub-Saharan Africa* (Washington, DC, Banco Mundial).
- Heckman, J., y Raut, L.K. 2013. *Intergenerational long term effects of preschool: Structural estimates from a discrete dynamic programming model*, IZA Discussion Paper No. 7415 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Hegewisch, A., y Hartmann, H. 2014. *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done* (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- ; Liepmann, H.; Hayes, J., y Hartmann, H. 2010. *Separate and not equal? Gender segregation in the labor market and the gender wage gap*, IWPR C377 (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- Hein, C., y Cassirer, N. 2010. *Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo*, Colección Informes OIT núm. 85 (Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración de España).
- Heintz, J. 2006. *Globalización, políticas económicas y empleo: Implicancias en materia de pobreza y género*, Documento de Estrategia del Empleo 2006/3, Departamento de Estrategia de Empleo (Ginebra, OIT).
- Heltberg, R.; Hossain, N.; Reva, A., y Turk, C. 2012. «Coping and resilience during the food, fuel and financial crises», *The Journal of Development Studies*, vol. 49, núm. 5, págs. 705-718.
- Hennebry, J. 2014. «Falling through the cracks? Migrant workers and the global social protection floor», *Global Social Policy*, vol. 14, núm. 3, págs. 369-388.
- Herman, C. 2015. «Rebooting and rerouting: Women's articulations of frayed careers in science, engineering and technology professions», *Gender, Work & Organization*, vol. 22, núm. 4, págs. 324-338.
- Ho, S.C.; Chan, A.; Woo, J.; Chong, P., y Sham, A. 2009. «Impact of caregiving on health and quality of life: A comparative population-based study of caregivers for elderly persons and noncaregivers», *The Journal of Gerontology*, vol. 64, págs. 873-879.
- Hobden, C. 2015. Domestic workers organize – but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector», *ILO's Work in Progress* (Ginebra, OIT). Disponible en la dirección http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_345704.pdf [11 de julio de 2016].
- Hodges, M.J., y Budig, M.J. 2010. «Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings», *Gender & Society*, vol. 24, núm. 6, págs. 717-745.
- Holmes, R., y Jones, N. 2013. *Gender and social protection in the developing world: Beyond mothers and safety nets* (Londres, Zed Books).
- Horn, Z.E. 2010. «The effects of the global economic crisis on women in the informal economy: Research findings from WIEGO and the Inclusive Cities partners», *Gender and Development*, vol. 18, núm. 2, págs. 263-276.
- ; Namsonboon, B., y Tulaphan, P.S. 2013. *Home-based workers in Bangkok, Thailand* (Cambridge, Massachusetts, WIEGO).
- Huerta, M.C.; Adema, W.; Baxter, J.; Han, W.J.; Lausten, M.; Lee, R., y Waldfogel, J. 2013. *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries* (París, OCDE).
- Huppatz, K., y Goodwin, S. 2013. «Masculinised jobs, feminised jobs and men's 'gender capital' experiences: Understanding occupational segregation in Australia», *Journal of Sociology*, vol. 49, núm. 2-3, págs. 291-308.
- İlkkaracan, I.; Kim, K., y Kaya, T. 2015. *The impact of public investment in social care services on employment, gender equality, and poverty: The Turkish case* (Estambul y Annandale-on-Hudson, Universidad Técnica de Estambul y The Levy Economics Institute).
- Immervoll, H.; Jacobsen, H.; Thustrup-Kreiner, C., y Verdellin, N. 2009. *An evaluation of the tax-transfer treatment of married couples in European countries*, OECD Employment and Migration Working Paper No. 76 (París, OCDE).
- Institute of Development Studies (IDS). 2014. *Connecting unpaid care work and childhood development for gains in women and children's rights* (Sussex, Institute of Development Studies). Disponible en la dirección <http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/3429/PB?sequence=4> [18 de noviembre de 2015].

- Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD) (coordinador de la publicación). 2011. *Combating poverty and inequality. Structural change, social policy and politics* (Ginebra).
- Ipsos MORI. 2015. *The 5 key issues facing women working in the G20*. Disponible en la dirección poll2015.trust.org [12 de noviembre de 2015].
- Jarman, J.; Blackburn, R.M., y Racko, G. 2012. «The dimensions of occupational gender segregation in industrial countries», *Sociology*, vol. 46, núm. 6, págs. 1003-1019.
- Jaumotte, F. 2003. *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers No. 376 (París, OCDE).
- Jenson, J. 2009. «Redesigning citizenship regimes after neoliberalism. Moving towards social investment», en N. Morel, B. Palier y J. Palme (coordinadores de la publicación): *What future for social investment?* (Estocolmo, Institute for Futures Studies).
- Johansson, E. 2010. *The effects of own and spousal parental leave on earnings* (Uppsala, The Institute for Labour Market Policy Evaluation). Disponible en la dirección <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2010/wp10-4-The-effect-of-own-and-spousal-parental-leave-on-earnings.pdf> [23 de octubre de 2015].
- Jónsdóttir, B. 2007. *Upplifun foreldra á fæðingarorlofi* [La experiencia de las licencias parentales], tesis inédita de maestría (Reykjavík, Universidad de Islandia).
- Kabeer, N. 2013. *Paid work, women's empowerment and inclusive growth: Transforming the structures of constraint* (Nueva York, ONU Mujeres).
- Kaplan, E. 2012. «Can you really afford to be a stay-at-home parent?», *Forbes*, 23 de abril. Disponible en la dirección <http://www.forbes.com/sites/feeonlyplanner/2012/04/23/can-you-really-afford-to-be-a-stay-at-home-parent/#1ac8506f19a0> [13 de julio de 2016].
- Kapsos, S.; Silberman, A., y Bourmpoula, E. 2014. *Why is female labour force participation declining so sharply in India?*, ILO Research Paper No. 10 (Ginebra, OIT).
- Karaoglan, D., y Okten, C. 2012. *Labor force participation of married women in Turkey: Is there an added or a discouraged worker effect?*, IZA Discussion Papers No. 6616 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Kato-Wallace J.; Barker, G.; Eads, M., y Levto, R. 2014. «Global pathways to men's caregiving: Mixed methods findings from the international men and gender equality survey and the men who care study», *Global Public Health*, vol. 9, núm. 6, págs. 706-722.
- Kelan, E.K. 2008. «Emotions in a rational profession: The gendering of skills in ICT work», *Gender, Work & Organization*, vol. 15, núm. 1, págs. 49-71.
- Keller, M.; Bamberg, E.; Friedrich, J.; Vahle-Hinz, N., y Schulz, A. 2012. «Bei Anruf Arbeit: Ansätze zur Gestaltung von Rufbereitschaft» [Trabajo según la demanda: Enfoques para la organización de los servicios de guardia o de disponibilidad laboral], *Personal Quarterly*, vol. 64, núm. 1, págs. 30-33.
- Kieran, C.; Sproule, K.; Doss, C.; Quisumbing, A., y Kim, S.M. 2015. *Examining gender inequalities in land rights indicators in Asia*, IFPRI Discussion Paper 01429 (Washington, DC, IFPRI).
- Kim, J., y Fram, M.S. 2009. «Profile of choices: Parents' patterns of priority in child care decision-making», *Early Childhood Research Quarterly*, vol. 24, núm. 1, págs. 77-91.
- Kjeldstad, R., y Nymo, E.H. 2012. «Underemployment in a gender segregated labour market», *Industrial Relations & Labor*, vol. 33, núm. 2, págs. 207-224.
- Klasen, S., y Lamanna, F. 2009. «The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries», *Feminist Economics*, vol. 15, núm. 3, págs. 91-132.
- Koehler, I. 2014. *Key to care: Report of the Burstow Commission on the future of the home care workforce* (Londres, LGiU). Disponible en la dirección <http://www.lgiu.org.uk/wp-content/uploads/2014/12/KeyToCare.pdf> [3 de enero de 2016].
- Kohara, M. 2010. «The response of Japanese wives' labor supply to husbands' job loss», *Journal of Population Economics*, vol. 23, núm. 4, págs. 1133-1149.
- KPMG, YSC y 30% Club. 2014. *Cracking the code* (Londres, KPMG). Disponible en la dirección <https://www.kpmg.com/UK/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/PDF/About/Cracking%20the%20code.pdf> [15 de noviembre de 2015].
- Krogstad, J.M. 2014. *More women than men earn the federal minimum wage* (Washington, DC, Pew Research Centre). Disponible en la dirección <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/05/05/more-women-than-men-earn-the-federal-minimum-wage/> [12 de octubre de 2015].
- Kucera, D., y Tejani, S. 2014. «Feminization, defeminization, and structural change in manufacturing», *World Development*, vol. 64, págs. 569-582.

- Layte, R.; O'Connell, P.K. y Russell, H. 2008. «Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality?», *Economic and Social Review*, vol. 39, núm. 2, págs. 81-104.
- Lee, B.H., y Yoo, B. 2008. «The Republic of Korea: From flexibility to segmentation», en S. Lee y F. Eyraud (coordinadores de la publicación): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Ginebra, OIT).
- Lee, S.; McCann, D., y Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and politics in a global comparative perspective* (Abingdon, Routledge).
- Lefebvre, P.; Merrigan, P., y Verstraete, M. 2009. «Dynamic labour supply effects of childcare subsidies: Evidence from a Canadian natural experiment on low-fee universal child care», *Labour Economics*, vol. 16, núm. 5, págs. 490-502.
- Levtov, R.; Barker, G.; Contreras-Urbina, M.; Heilman, B., y Verma, R. 2014. «Pathways to gender equitable men: Findings from the International Men and Gender Equality Survey in eight countries», *Men and Masculinities*, vol. 17, núm. 5, págs. 467-501.
- ; Van der Gaag, N.; Greene, M.; Kaufman, M., y Barker, G. 2015. *State of the world's fathers: Executive summary* (Washington, DC, Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice y MenEngage Alliance).
- Lips, H.M. 2013a. «Acknowledging discrimination as a key to the gender pay gap», *Sex Roles*, vol. 68, núm. 3-4 (febrero), págs. 223-230.
- . 2013b. «The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination and the limits of the human capital models», *Sex Roles*, vol. 68, núm. 3-4 (febrero), págs. 169-185.
- Lundberg, I. 2012. *Gender-differentiated effects of parenthood on earnings: Understanding crossnational variations in the motherhood penalty and the fatherhood bonus*, LIS Working Paper Series No. 576 (Luxemburgo, Cross-National Data Centre). Disponible en la dirección <http://www.lisdatacenter.org/wps/liswps/576.pdf> [4 de noviembre de 2015].
- Macauley, R. 2015. «China wants a 4.5-day work week – to boost its economy», *Quartz*, 8 de diciembre. Disponible en la dirección <http://qz.com/568349/china-wants-a-4-5-day-work-week-to-boost-its-economy/> [20 de noviembre de 2015].
- Makina, A. 2009. «Caring for people with HIV: State policies and their dependence on women's unpaid work», *Gender and Development*, vol. 17, núm. 2, págs. 309-319.
- Mandel, H., y Shalev, M. 2009. «Gender, class and varieties of capitalism», *Social Politics*, vol. 16, núm. 2, págs. 161-181.
- Manning, A.B., y Petrongolo, B. 2008. «The part-time pay penalty for women in Britain», *The Economic Journal*, vol. 118, núm. 526, págs. 28-51.
- Mastekaasa, A., y Smeby, J.C. 2008. «Educational choice and persistence in male- and female-dominated fields», *Higher Education*, vol. 55, núm. 2, págs. 189-202.
- Matteazzi, E.; Pailhé, A., y Solaz, A. 2013. *Does part-time employment widen the gender wage gap? Evidence from twelve European countries*, ECINEQ Working Paper No. 293. Disponible en la dirección <http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2013-293.pdf> [8 de agosto de 2015].
- Mattingly, M.J., y Smith, K.E. 2010. «Changes in wives' employment when husbands stop working: A recession–prosperity comparison», *Family Relations*, vol. 59, núm. 4, págs. 343-357.
- Mavriplis, C.; Heller, R.; Beil, C.; Dam, K.; Yassinskaya, N.; Shaw, M., y Sorensen, C. 2010. «Mind the gap: Women in STEM career breaks», *Journal of Technology Management and Innovation*, vol. 5, núm. 1, págs. 141-151.
- McCurry, J. 2015. «Japanese women suffer widespread 'maternity harassment' at work», *The Guardian*, 18 de noviembre. Disponible en la dirección <http://www.theguardian.com/world/2015/nov/18/japanese-women-suffer-widespread-maternity-harassment-at-work> [1.º de diciembre de 2015].
- McDonald, P.; Bradley, L., y Brown, K.A. 2009. «Full-time is a given here: part-time versus full-time job quality», *British Journal of Management*, vol. 20, págs. 143-157.
- McKinsey and Company. 2013. *Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries*, 6th Women Matter Study. Disponible en la dirección <http://www.mckinsey.com/global-themes/women-matter>, en «Research Reports» [13 de julio de 2016].
- McKinsey Global Institute (MGI). 2015. *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (Londres, San Francisco y Sanghai, McKinsey and Company). Disponible en la dirección http://www.mckinsey.com/insights/growth/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth [21 de noviembre de 2015].
- Meghir, C., y Phillips, D. 2008. *Labour supply and taxes* (Londres, Institute for Fiscal Studies).
- Messenger, J.C., y Ray, N. 2015. «The 'deconstruction' of part-time work», en J. Berg (coordinadora de la publicación): *Labour markets, institutions and inequality* (Cheltenham, Edward Elgar Publishing), págs. 184-210.

- , y Wallot, P. 2015. *The diversity of «marginal» part-time employment*, INWORK Policy Brief No. 7 (Ginebra, OIT).
- Miranda, V. 2011. *Cooking, caring and volunteering: Unpaid work around the world*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 116 (París, OCDE).
- Molyneux, M. 2008. *Conditional cash transfers: A pathway to women's empowerment?*, Institute of Development Studies Working Paper No. 5 (Brighton, Institute of Development Studies). Disponible en la dirección http://www.pathwaysofempowerment.org/archive_resources/conditional-cash-transfers-a-pathway-to-women-s-empowerment-pathways-working-paper-5 [6 de octubre de 2015].
- Morel, N.; Palier, B., y Palme, J. (coordinadores de la publicación). 2009. *What future for social investment?* (Estocolmo, Institute for Futures Studies).
- Mori, N. 2014. *National Women's Entrepreneurship Development (WED) assessment Tanzania*, informe inédito del programa WED (Ginebra, OIT).
- Mugabi, E. 2014. *Uganda national Women's Entrepreneurship Development (WED) assessment*, informe inédito del programa WED (Ginebra, OIT).
- Mullan, B., y Harrison, J. 2008. «Male and female nursing applicants' attitudes and expectations towards their future careers in nursing», *Journal of Research in Nursing*, vol. 13, pág. 527-539.
- Munakamwe, J. 2014. «Women in the South African trade union movement», en A.O. Britwum y S. Ledwith (coordinadores de la publicación): *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), págs. 158-179. Disponible en la dirección http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf [30 de noviembre de 2015].
- Mwobobia, F.M. 2012. «The challenges facing small-scale women entrepreneurs: A case of Kenya», *International Journal of Business Administration*, vol. 3, núm. 2, págs. 112-121.
- Naciones Unidas. 2011. *Women's access to decent work*. Quincuagésimo quinto período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, Nueva York, 22 de febrero-4 de marzo de 2011 (Nueva York).
- . 2015a. *The World's Women 2015: Trends and statistics*. Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Estadística (Nueva York).
- . 2015b. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en la dirección <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> [18 de octubre de 2016].
- Naqvi, M.; Campbell, L., y Raysarkar, C. 2015. *In Ethiopia, a safety net program helps improve gender roles*, World Bank Blogs. Disponible en la dirección <http://blogs.worldbank.org/voices/ethiopia-safety-net-program-helps-improve-gender-roles> [13 de julio de 2016].
- Nepomnyaschy, L., y Waldfogel, J. 2007. «Paternity leave and fathers' involvement with their young», *Community, Work & Family*, vol. 10, núm. 4, págs. 427-453.
- Neuburger, J.; Joshi, H., y Dex, S. 2011. *Part-time working and pay amongst Millennium Cohort Study mothers*, GeNet Working Paper No. 38. Disponible en la dirección <http://www.genet.ac.uk/workpapers/GeNet2010p38.pdf> [12 de agosto de 2015].
- Nollenberger, N., y Rodríguez-Planas, N. 2011. *Child care, maternal employment and persistence: A natural experiment from Spain*, IZA Discussion Paper No. 5888 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- OCDE. 2007. *Benefits and wages* (París).
- . 2010. *Quality of childcare and early education services* (París).
- . 2011. *Doing better for families* (París).
- . 2012. *Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar* (OCDE y Corporación para la Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social (CIEDESS) (Santiago de Chile).
- . 2013. *Strengthening social cohesion in Korea* (París).
- . 2014a. *Gender Data Portal: Time use across the world* (París).
- . 2014b. *Is migration good for the economy?*, Migration Policy Debates (París).
- . 2014c. *PF3.1 Public spending on childcare and early education* (París). Disponible en la dirección http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf [10 de noviembre de 2015].
- . 2014d. *PF3.4: Childcare support* (París). Disponible en la dirección http://www.oecd.org/els/soc/PF_3_4_Childcare_support_May2014.pdf [18 de octubre de 2016].
- . 2015a. *In it together: Why less inequality benefits all*. En español existe un resumen titulado «Todos juntos. ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?», disponible en la dirección http://www.oecd-ilibrary.org/sites/74e0799b-es/index.html?itemId=/content/summary/74e0799b-es&mimeType=text/html&_csp_=8d8d798e77680c45eeca298f2289c982 (París).

- . 2015b. *PF3.2 Enrolment in childcare and pre-school* (París). Disponible en la dirección http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf [10 de noviembre de 2015].
- . 2015c. *OECD Family Database*. Disponible en la dirección <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> [10 de noviembre de 2015].
- . 2015d. *PF1.4: Neutrality of tax-benefit systems* (París). Disponible en la dirección www.oecd.org/els/soc/PF1_4_Neutrality_of_tax_benefit_systems.pdf [18 de octubre de 2016].
- , ADB y OIT. De próxima publicación. *A decade of social policy development in selected Asian countries* (París).
- Oelz, M. 2014. «El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos: Una oportunidad para la justicia social», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, núm. 1, págs. 161-195.
- ; Olney, S., y Tomei, M. 2013. *Igualdad salarial. Guía introductoria* (Ginebra, OIT).
- , y Rani, U. 2015. *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*, Working Paper No. 5/2015, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (Ginebra, OIT).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 1973. *Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios*, adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo. Disponible en la dirección http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087499.pdf [16 de noviembre de 2015].
- . 2007. *Observación general (CEACR) – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)* (Ginebra).
- . 2008. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, segunda edición (Ginebra).
- . 2009. *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009 (Ginebra).
- . 2010a. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Ginebra).
- . 2010b. *La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo: Estadísticas sobre la representación de las mujeres y de los hombres en la CIT (2004-2010)*, Oficina para la Igualdad de Género (Ginebra).
- . 2010c. *Informe mundial sobre salarios 2010/2011* (Ginebra).
- . 2011a. *Una nueva era de justicia social*, Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011 (Ginebra).
- . 2011b. *Horas de trabajo en el trabajo doméstico*, Trabajo Doméstico, Nota de información 2 (Ginebra).
- . 2011c. *Responses to an ILO questionnaire on early childhood education (ECE)* (Ginebra, inédito).
- . 2011d. *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Consejo de Administración, 312.ª reunión, cuarto punto del orden del día, Ginebra, noviembre de 2011, documento GB.312/POL/4 (Ginebra).
- . 2012a. *Global Employment Trends for Women* (Ginebra).
- . 2012b. *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad: Del anhelo a la realidad para todos* (Ginebra).
- . 2012c. *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 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III (Parte 1B), 101.ª reunión, Ginebra, 2012 (Ginebra).
- . 2012d. *Un buen comienzo: La educación y los educadores de la primera infancia*, Informe para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre las condiciones del personal de la educación de la primera infancia (22-23 de febrero de 2012) (Ginebra).
- . 2013a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, segunda edición (Ginebra).
- . 2013b. *Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*, 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- . 2013c. *Estructura de la CIUO-08 y concordancias previas con la CIUO-88*. Disponible en la dirección <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco08/index.htm> [18 de octubre de 2015].
- . 2013d. *Indicadores clave del mercado de trabajo (KILM)*, octava edición (Ginebra).
- . 2013e. *A study on the gender pay gap in the private education sector in Jordan*, Working Paper No. 70 (Ginebra).
- . 2013f. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. En español existe un resumen ejecutivo titulado «Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica» (Ginebra).

- . 2014a. *Global Employment Trends 2014* En español existe un resumen ejecutivo titulado «Tendencias mundiales del empleo 2014» (Ginebra).
- . 2014b. *World of Work Report 2014: Developing with Jobs*. En español existe un resumen titulado «Informe sobre el trabajo en el mundo 2014: el desarrollo a través del empleo», edición revisada (Ginebra).
- . 2014c. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice*. En español existe un resumen ejecutivo titulado «Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social» (Ginebra).
- . 2014d. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. En español existe un resumen titulado «La maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo» (Ginebra).
- . 2014e. *Women's entrepreneurship development: Encouraging women entrepreneurs for jobs and development* (Ginebra).
- . 2014f. *Working time of live-in domestic workers*, Domestic Work Policy Brief No. 7 (Ginebra).
- . 2014g. *Promoting cooperation for safe migration and decent work* (Dhaka, Oficina de País de la OIT en Bangladesh).
- . 2014h. *Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia*, Departamento de Actividades Sectoriales (Ginebra).
- . 2014i. *Maternity protection in SMEs: An international review* (Ginebra).
- . 2014j. *La transición de la economía informal a la economía formal*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra, 2014 (Ginebra).
- . 2014k. *Cooperar para salir del aislamiento: las cooperativas de trabajadoras y trabajadores domésticos*, Serie Cooperativas y Mundo del Trabajo Núm. 2 (Ginebra).
- . 2014l. *Migración equitativa: Un programa de la OIT*, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra, 2014 (Ginebra).
- . 2015a. *World Employment and Social Outlook: Trends 2015* (En español existe un resumen de dos págs. titulado «Perspectivas laborales y sociales en el mundo: Tendencias en 2015») (Ginebra).
- . 2015b. *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015: Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes* (Ginebra).
- . 2015c. *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*, Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra, 2015 (Ginebra).
- . 2015d. *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos* (Ginebra).
- . 2015e. *World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs 2015*. En español existe un resumen titulado «Perspectivas laborales y sociales en el mundo: El empleo en plena mutación 2015» (Ginebra).
- . 2015f. *NORMLEX: Information system on international labour standards*. Disponible en la dirección <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/>, opción «Español» en la esquina superior izquierda [1.º de septiembre de 2015].
- . 2015g. *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso, Informe Mundial* (Ginebra).
- . 2015h. *Engaging informal women entrepreneurs in East Africa: Approaches to greater formality*, Nota informativa de la OIT y el programa WED (Women's Entrepreneurship Development) (Ginebra).
- . 2015i. *La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo: Estadísticas sobre la representación de las mujeres y de los hombres en la CIT (2009-2015)* (Ginebra).
- . 2015j. *Lista final de delegaciones*, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra, 2015 (Ginebra).
- . 2015k. *Achieving gender equality: The co-operative way* (Ginebra).
- . 2015l. *Las formas atípicas de empleo*, Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, Ginebra, 16-19 de febrero de 2015 (Ginebra).
- . 2015m. Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, 325.ª reunión, Ginebra, 29 de octubre-12 de noviembre de 2015, documento GB.325/INS/2 (Ginebra).
- . 2015n. *ILO global estimates on migrant workers: Results and methodology, special focus on migrant domestic workers*. En español existe un resumen titulado «Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y metodología. Un enfoque especial sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes» (Ginebra).

- . 2015o. *Trabajo y familia: Establecer un lugar de trabajo compatible con la vida familiar*, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (Ginebra).
- . 2015p. *Addressing the global health crisis: Universal health protection policies* (Ginebra).
- . 2015q. *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Informe I, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra, 2015 (Ginebra).
- . 2016. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*. En español existe un resumen titulado «Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2016», que incluye el capítulo 1 (Ginebra).
- y Banco Asiático de Desarrollo (ADB). 2011. *Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality* (Bangkok, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico).
- y Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). 2002. *The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the ILO-ICFTU survey* (Ginebra, OIT).
- y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2014. *Promoting better labour market outcomes for youth*, Informe sobre el empleo juvenil y los aprendizajes preparado para la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G-20, Melbourne, Australia, 10-11 de septiembre (Ginebra y París). Disponible en la dirección <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf> [3 de enero de 2016].
- , —, Fondo Monetario Internacional (FMI) y Banco Mundial. 2014. *Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy*, Informe preparado para la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G-20, Melbourne, Australia, 10-11 de septiembre (Ginebra, París y Washington, DC). Disponible en la dirección <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf> [7 de octubre de 2015].
- ONU Mujeres. 2014. *The global economic crisis and gender equality* (Nueva York).
- . 2015. *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos* (Nueva York).
- y Confederación Sindical Internacional (CSI). 2013. *Domestic workers count too: Implementing protections for domestic workers* (Nueva York). Disponible en la dirección www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/3/UNWomen_IUTC_Factsheets.pdf [16 de octubre de 2015].
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). 2010. *Programa Mundial del Censo Agropecuario 2010* (Roma).
- . 2015. *Running out of time: The reduction of women's work burden in agricultural production* (Roma).
- . 2016. *Base de Datos Género y Derecho a la Tierra*. Disponible en la dirección <http://www.fao.org/gender-landrights-database/data-map/statistics/es/> [30 de noviembre de 2015].
- y Banco Asiático de Desarrollo (ADB). 2013. *Gender equality and food security: Women's empowerment as a tool against hunger* (Manila, ADB).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2006. *Bases sólidas. Atención y educación de la primera infancia*, Informe de seguimiento de la EPT en el Mundo – 2007 (París). Disponible en la dirección <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001505/150518S.pdf> [5 de septiembre de 2015].
- . 2012. *Atlas mundial de la igualdad de género en la educación* (París). Disponible en la dirección <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-gender-education-atlas-2012-spa.pdf> [20 de agosto de 2015].
- . 2015. *La educación para todos, 2000-2015: Logros y desafíos* (París).
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). 2010. *The role of migrant care workers in ageing societies: Report on research findings in the United Kingdom, Ireland, Canada and the United States* (Ginebra). Disponible en la dirección <http://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs41.pdf> [7 de noviembre de 2015].
- Organización Mundial de la Salud (OMS). 2004. *The importance of caregiver-child interactions for the survival and healthy development of young children, a review* (Ginebra).
- Ortiz, I.; Cummins, M.; Capaldo, J., y Karunanethy, K. 2015. *The decade of adjustment: A review of austerity trends 2010–2020 in 187 countries*. Documento de trabajo ESS núm. 53 (Ginebra, OIT).
- Pacelli, L.; Pasqua, S., y Villosio, C. 2012. *Labour market penalties of mothers: The role of reconciliation policies* (Moncalieri, Laboratorio R. Revelli). Disponible en la dirección http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp121.pdf [4 de noviembre de 2015].
- Peach Brown, H.C. 2011. «Gender, climate change and REDD+ in the Congo Basin forests of Central Africa», *International Forestry Review*, vol. 13, núm. 2, págs. 163-176.

- Peeters, J. 2007. «Including men in early childhood education: Insights from the European experience», *NZ Research in Early Childhood Education*, vol. 10, págs. 15-24.
- Pennycook, M. 2013. *Does it pay to care? Under-payment of the national minimum wage in the social care sector* (Londres, Resolution Foundation).
- Petersen, T.; Penner, A.M., y Høgsnes, G. 2014. *From motherhood penalties to husband premia. The new challenge for gender equality and family policy: lessons from Norway*, Institute for Research on Labor and Employment (IRLE), Working Paper #119-14, marzo (Berkeley, University of California). Disponible en la dirección <http://www.irle.berkeley.edu/workingpapers/119-14.pdf> [4 de noviembre de 2015].
- Petreski, M., y Mojsoska-Blazevski, N. 2015. *The gender and motherhood wage gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia. An econometric analysis*, Working Paper No. 6/2015, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (Ginebra, OIT).
- Pirard, F.; Schoenmaeckers, P., y Camus, P. 2015. «Men in childcare services: From enrolment in training programs to job retention», *European Early Childhood Education Research Journal*, vol. 23, núm. 3, págs. 362-369.
- Pissarides, C.; Garibaldi, P.; Olivetti, C.; Petrongolo, B., y Wasmer, E. 2005. «Women in the labor force: How well is Europe doing?», en T. Boeri, D. Del Boca y C. Pissarides (coordinadores de la publicación): *Women at work: An economic perspective* (Oxford y Nueva York, Oxford University Press), págs. 7-120.
- Plagerson, S., y Ulriksen, M.S. 2015. *Cash transfer programmes, poverty reduction and economic empowerment of women in South Africa* (Ginebra, OIT).
- Preston, V., y McLafferty, S. 1993. «Income disparities and employment and occupational changes in New York», *Regional Studies*, vol. 27, núm. 3, págs. 223-235.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2011. *Africa adaptation programme experience. Gender and climate change: Advancing development through an integrated gender perspective*, Discussion Paper Series Vol. 1, marzo (Nueva York).
- Rastrigina, O., y Verashchagina, A. 2015. *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Luxemburgo, Comisión Europea).
- Rau Binder, T. 2010. «El trabajo a tiempo parcial en Chile», *Economía Chilena*, vol. 10, núm. 1, págs. 39-59.
- Razavi, S. 2007. *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Gender and Development Programme Paper Number 3 (Ginebra, UNRISD).
- y Staab, S. 2010. «Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de los trabajadores del cuidado», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 129, núm. 4, págs. 449-467 (Ginebra, OIT).
- Rodrik, D. 2013. «Africa's structural transformation challenge», *Project Syndicate*, 12 de diciembre. Disponible en la dirección <http://www.project-syndicate.org/commentary/dani-rodrik-shows-why-sub-saharan-africa-s-impressive-economic-performance-is-not-sustainable> [11 de octubre de 2015].
- Roever, S., y Chen, M. 2014. *Making women's self-employment more viable*, documento de antecedentes para el informe «El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016» (Nueva York, ONU Mujeres).
- Röhr, U. 2007. *Gender, climate change and adaptation. Introduction to the gender dimensions*, artículo de referencia para la preparación del documento informativo «Adapting to climate change: How local experiences can shape the debate», Both ENDS Briefing Paper, agosto (Berlín, Genanet).
- Rostgaard, T.; Chiatti, C., y Lamura, G. 2011. «Tensions related to care migration: The south-north divide of long-term care», en B. Pfau-Effinger y T. Rostgaard (coordinadores de la publicación): *Care between work and welfare in European societies* (Londres, Palgrave Macmillan), págs. 129-154.
- Rubery, J. 2013. «Public sector adjustment and the threat to gender equality», en D. Vaughan-Whitehead (coordinador de la publicación): *The public sector shock: The impact of policy entrenchment in Europe* (Cheltenham y Ginebra, Edward Elgar Publishing y OIT), págs. 23-43.
- . 2015. «Austerity, the public sector and the threat to gender equality», *The Economic Social Review*, vol. 46, núm. 1, págs. 1-27.
- Rudman, L.A., y 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. 332-340.
- Saizonou, G. 2015. «La dimension genre dans les syndicats en Afrique: Les résultats d'une expérience de l'audit participatif de genre» (presentación). Projet de Programme du déroulement de l'Académie, Dakar 18-21 de noviembre.

- Salon, D., y Gulyani, S. 2010. «Mobility, poverty and gender: Travel 'choices' of slum residents in Nairobi, Kenya», *Transport Reviews*, vol. 30 núm. 5, págs. 641-657.
- Scheil-Adlung, X. 2015. *Long-term care protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries* (Ginebra, OIT).
- Schwane, T. 2007. «Gender differences in chauffeuring children among dual-earner families», *The Professional Geographer*, vol. 59, núm. 4, págs. 447-462.
- Sekkat, K.; Szafarz, A., y Tojerow, I. 2015. *Women at the top in developing countries: Evidence from firm level data*, IZA Discussion Paper No. 9537 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Self Employed Women's Association (SEWA). 2013. *SEWA Bank: Changing with the times*, SEWA's electronic newsletter No. 52. Disponible en la dirección <http://www.sewa.org/Fifty-two.asp> [1.º de diciembre de 2015].
- Shaeffer, S. 2015. *The promotion of decent work for early childhood education personnel: The professionalization of a neglected profession*, documento de base para el debate en la Duodécima reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, 20-24 de abril (París, CEART).
- Shin, Y. 2015. *Expansion of childcare policy in Korea and future direction*, documento presentado al segundo Seminario sobre Política Familiar, 19 de octubre, Seúl.
- Smale, A., y Cain Miller, C. 2015. «Germany sets gender quotas in boardrooms», *The New York Times* (edición electrónica), 6 de marzo. Disponible en la dirección http://www.nytimes.com/2015/03/07/world/europe/german-law-requires-more-women-on-corporate-boards.html?_r=0 [28 de julio de 2016].
- Sobeck, K. 2015. *Trends in wages and productivity in developed economies*, 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network (Ginebra, OIT). Disponible en la dirección http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/239/Wages_and_labour_productivity_across_developed_economies__SOBECK__July_2015_Draft.pdf [25 de agosto de 2016].
- Sookram, S., y Strobl, E. 2009. «The role of educational choice in occupational gender segregation: Evidence from Trinidad and Tobago», *Economics of Education Review*, vol. 28, núm. 1, págs. 1-10.
- Sophal, C. 2009. *Review of labour migration management, policies and legal framework in Cambodia*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Bangkok, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico).
- South Africa Department of Public Works. 2009. *Expanded public works programme five year report 2004/05–2008/09: Reaching the one million target* (Pretoria, Ministerio de Obras Públicas de Sudáfrica). Disponible en la dirección http://www.epwp.gov.za/documents/Cross_Cutting/Monitoring%20and%20Evaluation/EPWP_Five_Year_Report.pdf [4 de diciembre de 2015].
- Sparreboom, T. 2014. «Igualdad de género, trabajo a tiempo parcial y segregación en Europa», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, núm. 2, págs. 271-297.
- Steinberg, C., y Nakane, M. 2012. *Can women save Japan?*, IMF Working Paper 12/248 (Washington, DC, Fondo Monetario Internacional).
- Stone, P. 2013. «Opting out. Challenging stereotypes and creating real options for women in the professions», ponencia presentada al simposio de investigadores *Gender and work: Challenging conventional wisdom* (Cambridge, Massachusetts, Harvard Business School). Disponible en la dirección <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/stone.pdf> [9 de julio de 2015].
- , y Ackerly Hernandez, L. 2013. «The all-or-nothing workplace: Flexibility stigma and 'opting out' among professional-managerial women», *Journal of Social Issues*, vol. 69, núm. 2, págs. 235-256.
- Tanenbaum, C., y Upton, R. 2014. *Early academic career pathways in STEM: Do gender and family status matter?* Issue Brief, STEM at American Institutes for Research (Washington, DC, American Institutes for Research).
- Tawiah, E.O. 2011. «Population ageing in Ghana: A profile and emerging issues», *African Population Studies*, vol. 25, núm. 2, págs. 623-645.
- Taylor, B., y Mauch, M. 1996. «Gender, race, and travel behavior: An analysis of household-serving travel and commuting in the San Francisco Bay Area», *Women's Travel Issues: Proceedings from the Second National Conference*, octubre (Washington, DC, US Department of Transportation).
- Tharenou, P. 2013. «The work of feminists is not yet done: The gender pay gap – a stubborn anachronism», *Sex Roles*, vol. 68, núm. 3, págs. 198-206.
- The White House. 2014. *The impact of raising the minimum wage on women and the importance of ensuring a robust tipped minimum wage* (Washington, DC). Disponible en la dirección <https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/20140325minimumwageandwomenreportfinal.pdf> [2 de diciembre de 2015].

- Theodoropoulou, S., y Watt, A. 2011. *Withdrawal symptoms: An assessment of the austerity packages in Europe*, ETUI Working Paper No. 2011.02 (Bruselas, Instituto Sindical Europeo).
- UN WomenWatch. 2009. *Women, gender equality and climate change fact sheet*. Disponible en la dirección http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/.
- Unión Europea (UE). 2014. *Slovakia: A focus on encouraging parents and older people into the workplace*, European Platform for Investing in Children, Country Profiles. Disponible en la dirección http://europa.eu/epic/countries/slovakia/index_en.htm [12 de noviembre de 2015].
- Unión Interparlamentaria (UIP). 2015a. *Las mujeres en el parlamento: una perspectiva de 20 años* (Ginebra).
- . 2015b. *Women in national parliaments*. Disponible en la dirección <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> [2 de diciembre de 2015].
- Urban, M. 2009. *La educación de la primera infancia en Europa: logros, desafíos y potencialidades* (Bruselas, Internacional de la Educación).
- Valdivia, M. 2011. *Training or technical assistance? A field experiment to learn what works to increase managerial capital for female entrepreneurs*, inédito. Disponible en la dirección http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/336003-1303333954789/final_report_bustraining_BM_march31.pdf.
- . 2014. *¿Algo más que capacitación empresarial para el empoderamiento de mujeres microempresarias? Evidencia experimental de corto y mediano plazo en el Perú*. Documento de Investigación núm. 75, Grupo de Análisis para el Desarrollo (Lima, GRADE).
- Van Laere, K., Vandemboreck, M., Roets, G., y Peeters, J. 2014. «Challenging the feminisation of the workforce: Rethinking the mind-body dualism in early childhood education and care», *Gender and Education*, vol. 26, núm. 3, págs. 232-245.
- Van Lancker, W.; Ghysels, J., y Cantillon, B. 2012. *An international comparison of the impact of child benefits on poverty outcomes for single mothers*, Working Paper No. 12/03, Herman Deleeck Centre for Social Policy (Amberes, Universidad de Amberes).
- Vandello, J.A.; Hettinger, V.E.; Bosson, J.K., y Siddiqi, J. 2013. «When equal isn't really equal: The masculine dilemma of seeking work flexibility», *Journal of Social Issues*, vol. 69, núm. 2, págs. 303-321.
- Vanek, J.; Chen, M.; Carré, F.; Heintz, J., y Hussmanns, R. 2014. *Statistics on the informal economy: Definitions, regional estimates and challenges*, WIEGO Working Paper No. 2, (Cambridge, Massachusetts, WIEGO). Disponible en la dirección <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Vanek-Statistics-IE-WIEGO-WP2.pdf> [12 de septiembre de 2015].
- Vaughan-Whitehead, D. (coordinador de la publicación) 2013. *The public sector shock: The impact of policy entrenchment in Europe* (Cheltenham y Ginebra, Edward Elgar Publishing y OIT).
- Watts, J.H. 2007. «Porn, pride and pessimism: Experiences of women working in professional construction roles», *Industrial Relations & Labor*, vol. 21, núm. 2, págs. 299-316.
- Watts, J.H. 2009. «'Allowed into a man's world' meanings of work-life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction», *Gender, Work & Society*, vol. 16, núm. 3, págs. 37-57.
- Williams, F. 2014. «Making connections across the transnational political economy of care», en B. Anderson e I. Shutes (coordinadores de la publicación): *Migration and care labour* (Basingstoke, Reino Unido, Palgrave Macmillan), págs. 11-30.
- Williams, J.C.; Blair-Loy, M., y Berdahl, J.L. 2013. «Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma», *Journal of Social Issues*, vol. 69, núm. 2, págs. 209-234.
- Wingfield, A.H. 2008. «Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work», *Gender & Society*, vol. 23, núm. 1, págs. 5-26.
- Wong, Y.C., y Leung, J. 2012. «Long-term care in China: Issues and prospects», *Journal of gerontological social work*, vol. 55, núm. 7, págs. 570-586.
- Yang, K. 2013. «In China, it's the grandparents who 'lean in'», *The Atlantic*, 30 de septiembre. Disponible en la dirección <http://www.theatlantic.com/china/archive/2013/09/in-china-its-the-grandparents-who-lean-in/280097/> [8 de enero de 2016].
- Zhang, Y.; Hannum, E., y Wang, M. 2008. «Gender-based employment and income differences in urban China: Considering the contributions of marriage and parenthood», *Social Forces*, vol. 86, núm. 4, págs. 1529-1560.

LAS MUJERES EN EL TRABAJO

TENDENCIAS
2016

Desde la fundación de la OIT en 1919, la igualdad de género y la no discriminación han sido dos de los pilares del cometido de la Organización, consistente en promover la justicia social en el mundo del trabajo. Al iniciar su segundo siglo de existencia, la OIT ha querido destacar la participación de las mujeres en el trabajo incluyendo este tema entre las iniciativas que jalonan la celebración de su primer centenario. La Iniciativa del centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo adquiere una importancia particular en el contexto de la amplia Agenda de Desarrollo Sostenible adoptada recientemente por la comunidad mundial con el objetivo de transformar nuestro mundo para el año 2030. Veinte años después de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Agenda para 2030 ha reafirmado el consenso universal sobre la importancia de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres, aspectos que figuran en el centro de la visión estratégica para 2030 y que son fundamentales para la realización de todos los objetivos de la Agenda.

Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016 es una contribución fundamental a la Iniciativa del centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo. En estas páginas se describe la situación actual de las mujeres en el mundo del trabajo y se analizan sus progresos en los últimos veinte años. El informe examina también las tendencias y deficiencias en los mercados de trabajo mundiales y regionales en lo que atañe a las tasas de participación en la fuerza de trabajo, la relación empleo-población y las tasas de desempleo, así como las diferencias en cuanto al tipo de empleo ocupado, la situación en el empleo, las horas dedicadas al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado, la segregación sectorial y los distintos niveles salariales y de protección social en función del género. También presenta un análisis en profundidad de las brechas de género con respecto a la calidad del trabajo y explora los principales ejes de política capaces de producir cambios transformadores en materia de género. El debate y las recomendaciones conexas se centran en tres dimensiones: la segregación sectorial y ocupacional, la brecha salarial entre hombres y mujeres, y las deficiencias en el marco de las políticas por lo que se refiere a la armonización de la vida laboral y la vida familiar.

ISBN 978-92-2-331088-2



9 789223 310882