



Organización
Internacional
del Trabajo

PERSPECTIVAS SOCIALES Y DEL EMPLEO EN EL MUNDO



MUJERES

TENDENCIAS DEL
EMPLEO
FEMENINO
2017

PERSPECTIVAS SOCIALES Y DEL EMPLEO EN EL MUNDO

TENDENCIAS DEL EMPLEO FEMENINO 2017

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Primera edición 2017

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.

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias del empleo femenino 2017

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017

ISBN 978-92-2-330861-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-330862-9 (pdf web)

ISBN 978-92-2-330863-6 (epub)

ISBN 978-92-2-330864-3 (mobi)

ISBN 978-92-2-330865-0 (kindle)

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

13.01.3

Publicado también en francés: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances de l'emploi des femmes 2017*,

ISBN 978-92-2-231313-6 (impreso), Ginebra, 2017; y en inglés: *World Employment and Social Outlook: Trends for*

women 2017, ISBN 978-92-2-130833-1 (impreso), Ginebra, 2017.

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-CORR-WEI-ICA

Índice

Agradecimientos	iii
Resumen ejecutivo	1
1. Brechas de género en el mercado de trabajo: Tendencias y consecuencias de mejorar los resultados de las mujeres	7
Introducción	7
1.1 Tasa de actividad	7
1.2 Desempleo	10
1.3 Brechas de género en las oportunidades sectoriales y ocupacionales	13
1.4 Situación en el empleo	16
1.5 Brechas entre los ingresos	20
1.6 Beneficios económicos de la reducción de las brechas de género	22
2. Evaluar los factores de las brechas de género en el mercado de trabajo	27
Introducción	27
2.1 Entender las brechas de género: datos descriptivos y marco analítico	27
2.2 Preferencias, conformidad con la función asignada al género y restricciones socioeconómicas: una evaluación empírica	32
2.3 Descomposición de las brechas de género en el lugar de trabajo	36
2.4 Conclusiones	38
3. Consideraciones en materia de política	41
3.1 Reformar la conformidad con la función asignada al género y las preferencias personales	41
3.2 Resolver las restricciones socioeconómicas	44
3.3 Incrementar la igualdad en las condiciones del mercado de trabajo	47
3.4 Reflexiones con vistas al futuro	49
Apéndices	51
A. Grupos de países por región e ingresos	51
B. Estimaciones, proyecciones y escenarios del mercado de trabajo	53
C. Estimar la tasa de actividad de las mujeres	57
D. Descomponer las brechas de género en las relaciones laborales	61
E. Principales indicadores del mercado desglosados por género	62
Referencias	73

Cuadros

1. Tasa de actividad por género (por ciento) y brecha de género (puntos porcentuales), 1997-2021	8
2. Tasa de desempleo por género (por ciento) y brecha de género (puntos porcentuales), 1997-2021	11
3. Distribución del empleo por clase económica y género, 2017	21
4. Efectos de reducir las brechas de género en el mercado de trabajo para 2025	23
5. Preferencias de las mujeres y restricciones a su participación en el mercado de trabajo, 2016 (porcentaje de participantes)	28
6. Efecto marginal de los factores en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo	33
7. Esquema de políticas para reducir las brechas de género en el mercado de trabajo	42
C1. Lista de variables	58
C2. Coeficientes estimados	58
E1. Evolución del desempleo por género, 1997, 2007 y 2017	62
E2. Evolución del desempleo por género, 1997, 2007 y 2017	62
E3. Evolución de la tasa de actividad por género, 1997, 2007 y 2017	63
E4. Evolución de la tasa de actividad por género, 1997, 2007 y 2017	63
E5a. Situación laboral por género, 1997	64
E5b. Situación laboral por género, 2007	64
E5c. Situación laboral por género, 2017	65
E6a. Distribución del empleo por clase económica y género, 1997	65
E6b. Distribución del empleo por clase económica y género, 2007	66
E6c. Distribución del empleo por clase económica y género, 2017	66
E7a. Distribución del empleo por género y sector, 1997	67
E7b. Distribución del empleo por género y sector, 2007	68
E7c. Distribución del empleo por género y sector, 2017	69
E8. Distribución en profesiones por género, 2015	70

Gráficos

1. Composición de la segregación total por sector y por región, 1997 y 2017	14
2. Concentración relativa de género por ocupación y grupo de ingresos, último año con datos disponibles	15
3. Situación laboral por género y región, 2017	17
4. Tasas promedio de actividad de las mujeres e ingreso per cápita, 2016	28
5. Marco analítico de los resultados del mercado de trabajo	30
6. Estimar los efectos acumulados de los factores fundamentales	35
7. Descomposición de las brechas de género por tipo de relación laboral	37

Recuadros

1. Cómo medir la segregación de género en la distribución del empleo	13
2. Empleo involuntario a tiempo parcial en la UE-28	17
3. Brechas en el tiempo de trabajo y la cobertura de la protección social	19
4. Dimensiones de género entre los trabajadores pobres de los países desarrollados	22
5. Estimar el efecto económico de la iniciativa «25 para 25»	23
6. El valor del trabajo invisible	29
7. Transformar las normas sociales y las preferencias personales	43
8. Mitigar las restricciones socioeconómicas a las mujeres	45
9. Empoderar a las mujeres para mejorar las condiciones del mercado de trabajo	48

Agradecimientos

El informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017* fue preparado por la Unidad de Tendencias del Mercado de Trabajo y Evaluación de Políticas del Departamento de Investigaciones de la OIT, dirigida por Steven Tobin. Stefan Kühn, Richard Horne y Sheena Yoon estuvieron a cargo de su redacción. Judy Rafferty hizo valiosos aportes de investigación.

Los datos de las previsiones incluidas en el presente informe fueron retomados de los Modelos Econométricos de Tendencias de la OIT, gestionados por Stefan Kühn y Steven Kapsos. La redacción del presente informe no hubiera sido posible sin los comentarios ni la información de referencia sobre el mercado de trabajo aportados por el equipo dirigido por Steven Kapsos y, en particular, por David Bescond, Rosina Gammarano, Roger Gomis, Yves Perardel y Marie-Claire Sodergren, del Departamento de Estadística de la OIT.

En la realización del informe se contó con la orientación de Sangheon Lee, director del Departamento de Investigaciones de la OIT, y de L. Jeff Johnson, director adjunto del Departamento de Investigaciones. El equipo desea agradecer las excelentes sugerencias de Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas, y James Howard, Consejero Principal del Director General. Los autores también desean expresar su agradecimiento a los siguientes colegas del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT y de otros servicios por sus aportes y observaciones: Laura Addati, Antonia Asenjo, Florence Bonnet, Marva Corley-Coulibaly, Fernanda Dutra, Elizabeth Echeverría Manrique, Sara Elder, Ekkehard Ernst, Michela Esposito, Valeria Esquivel, Andre Gama, Carla Henry, Phu Huynh, Steven Kapsos, Takaaki Kizu, Santo Milasi, Guillermo Montt, Louise Nennen, Shauna Olney, Ira Postolachi, Uma Rani, Claudia Ruiz, Pelin Sekerler-Richiardi, Isabel Valarino, Christian Viegelahn y Zheng Wang.

Resumen ejecutivo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las mujeres también tienen más probabilidades de asumir una mayor cantidad de horas de trabajo no remunerado debido al tiempo que dedican a tareas del hogar y al cuidado de terceros. Si se considera tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar más horas. Además, en promedio, las mujeres con empleos remunerados trabajan menos horas por una remuneración o beneficios, ya sea porque optan por trabajar a tiempo parcial o porque solo se les da la opción de trabajar a tiempo parcial. En los países en desarrollo con información disponible, la proporción de mujeres en situación de subempleo por insuficiencia de horas (en otras palabras, que trabajan menos horas que las que desearían) alcanza en ocasiones el 40 y hasta el 50 por ciento. De manera similar, las proporciones de mujeres y hombres con trabajo a tiempo parcial involuntario (menos de 30 horas por semana) en el total del empleo en la UE-28 se situaron en el 8,2 y el 2,6 por ciento en 2015, respectivamente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 Brechas de género en el mercado de trabajo

Tendencias y consecuencias de mejorar los resultados de las mujeres

Introducción

Las brechas de género constituyen uno de los mayores desafíos para la comunidad mundial respecto del mercado de trabajo y desde el punto de vista social. Además de tener menos probabilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo, las mujeres que sí participan tienen menos posibilidades de encontrar un empleo. Asimismo, las mujeres que encuentran empleo suelen padecer varias desigualdades en el lugar de trabajo. Habida cuenta de lo anterior, en el presente capítulo se cuantifica la magnitud de distintas brechas de género observadas en el mercado de trabajo, así como sus variaciones de una región a otra.

En primer lugar, se presenta una relación detallada de las brechas observadas entre las tasas de actividad de las mujeres y los hombres, y se ponen de manifiesto las importantes diferencias interregionales en el rubro del acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Posteriormente, se examinan las brechas entre las tasas de desempleo de mujeres y hombres. Asimismo, en el presente capítulo se estudian las brechas de género observadas en el lugar de trabajo en diversos rubros, a saber: la situación laboral; los salarios e ingresos; y las oportunidades por sectores y ocupaciones. Por último, se intenta cuantificar el efecto económico potencial de reducir las brechas de género en el mercado de trabajo.

1.1 Tasa de actividad

Se siguen registrando importantes brechas entre las tasas de actividad, sobre todo en los países emergentes

En 2017, la tasa de actividad de las mujeres se sitúa en el 49,4 por ciento, es decir, 26,7 puntos porcentuales menos que la tasa de actividad de los hombres. No se espera que esta situación cambie durante 2018 (véase el [cuadro 1](#)). A esta brecha subyace una prolongada tendencia a la baja de las tasas de actividad de hombres y mujeres: entre 1997 y 2017, la tasa de actividad conjunta cayó del 65,7 al 62,9 por ciento, respectivamente. Entre 1997 y 2007, la tasa de actividad de los hombres registró una mayor disminución que la de las mujeres, con lo cual la brecha entre ambos grupos se redujo. Sin embargo, durante el último decenio tanto las tasas de actividad como la brecha se han mantenido relativamente estables.

Las mujeres de los países emergentes padecen la mayor brecha respecto de las tasas de actividad (30,6 puntos porcentuales)¹, seguidas de las mujeres de los países desarrollados (16,1 puntos porcentuales), donde la brecha se ha reducido en más de cinco puntos porcentuales en los últimos veinte años y donde se espera que siga cerrándose. Aunque la menor brecha respecto de las tasas de actividad se observa en los países en desarrollo, las elevadas tasas de actividad de las mujeres en estos países suelen tener origen en la necesidad económica.

1. Para más detalles sobre las agrupaciones de países por regiones e ingreso, véase el apéndice A.

Cuadro 1

Tasa de actividad por género (por ciento) y brecha de género (puntos porcentuales), 1997-2021

País/Región	1997-2017	2017		2018		2018-2021	
	Brecha	♂	♀	Brecha	♂	♀	Brecha
Mundo		76,1	49,4	26,7	76,0	49,3	26,7
Países en desarrollo		82,6	70,3	12,3	82,6	70,3	12,3
Países emergentes		77,5	46,9	30,6	77,4	46,7	30,7
Países desarrollados		68,0	51,9	16,1	67,9	51,8	16,1
África del Norte		74,1	22,9	51,2	74,1	22,9	51,2
África subsahariana		76,3	64,6	11,7	76,4	64,7	11,7
América Latina y el Caribe		78,3	52,7	25,6	78,3	52,7	25,6
América del Norte		68,3	56,2	12,1	68,1	56,1	12,0
Estados Árabes		76,4	21,2	55,2	76,3	21,3	55,0
Asia Oriental		76,8	61,3	15,5	76,6	60,9	15,7
Asia Sudoriental y el Pacífico		81,2	58,8	22,4	81,1	58,8	22,3
Asia del Sur		79,4	28,6	50,8	79,5	28,7	50,8
Europa Septentrional, Meridional y Occidental		63,8	51,3	12,5	63,6	51,2	12,4
Europa Oriental		68,1	53,0	15,1	67,9	52,9	15,0
Asia Central y Occidental		73,5	44,1	29,4	73,5	44,1	29,4

Notas: En el presente informe las cifras de 2017 son proyecciones. Para el periodo 2018-2021, la flecha ascendente en rojo indica que se prevé un crecimiento de más de 0,1 puntos porcentuales, mientras que la flecha descendente en verde indica que se prevé una reducción de más de 0,1 puntos porcentuales. La flecha horizontal en negro indica que se prevé un aumento o una disminución de hasta 0,1 puntos porcentuales. Las cifras incluidas en la columna «Brecha» corresponden a la diferencia, en puntos porcentuales, entre las tasas de actividad de hombres y mujeres o a la evolución temporal. Debido al redondeo, es posible que no concuerden exactamente.

Fuente: Modelos Económicos de Tendencias de la OIT, noviembre de 2016.

Se espera que las tasas de actividad empeoren o que se mantengan estables en la mayoría de las regiones

A excepción de **Asia Oriental** y **Asia del Sur**, en los últimos veinte años la brecha de género en la tasa de actividad se ha reducido en todas las regiones, aunque en diversas magnitudes. En casi todas las regiones, este fenómeno se debe a incrementos en las tasas de actividad de las mujeres, salvo en **América del Norte**, donde la tasa de actividad de los hombres ha caído con mayor intensidad que la de las mujeres, con lo cual se ha generado una «mejoría» aparente de la brecha.

África

En **África del Norte** se observa una de las mayores brechas entre las tasas de actividad (51,2 puntos porcentuales), por detrás de los Estados Árabes (55,2 puntos porcentuales). Entre 1997 y 2007, la caída de la tasa de actividad de los hombres y la estabilidad de la tasa de las mujeres se tradujeron en una reducción de 2,2 puntos porcentuales de la brecha. Sin embargo, durante el último decenio estos avances se han revertido lentamente: la brecha ha crecido en 0,2 puntos porcentuales, pese a los incrementos registrados por ambas tasas de actividad (aunque con diferentes magnitudes). En 2017, la región sigue registrando una de las tasas de actividad de las mujeres más reducidas (22,9 por ciento). No obstante, se espera que la brecha de género siga disminuyendo con vistas a 2021.

En el **África subsahariana**, la brecha entre las tasas de actividad (11,7 puntos porcentuales) se ha mantenido relativamente intacta desde 2007 y no se espera que fluctúe mucho con vistas a 2021. En esta región, la tasa de actividad de las mujeres asciende a 64,6 por ciento y es la más alta en el ámbito mundial. Sin embargo, la situación pone de manifiesto la prevalencia de la pobreza y la falta de acceso a la protección social, lo cual fuerza a hombres y mujeres a trabajar por necesidad. Conjugada con el acceso limitado a oportunidades educativas y profesionales, esta situación también obliga a más mujeres a trabajar en formas vulnerables de empleo como el trabajo por cuenta propia² o el trabajo familiar no remunerado³ (véase el apartado 1.4).

2. Por «trabajo por cuenta propia» se entiende el trabajo autónomo o con uno o más socios y sin haber empleado a trabajadores durante el periodo de referencia.

3. Los trabajadores familiares no remunerados trabajan de manera autónoma en un establecimiento orientado al mercado operado por una persona que vive en el mismo hogar, pero sin suficiente involucramiento como para que se les considere socios.

Las Américas

Durante los últimos dos decenios, en **América Latina y el Caribe** se ha observado la mayor reducción en términos de puntos porcentuales de la brecha entre tasas de actividad en el ámbito mundial. En este periodo, la brecha disminuyó 9,5 puntos porcentuales para situarse en 25,6 puntos porcentuales en 2017. Gran parte de esta caída tuvo lugar entre 1997 y 2007 (7 puntos porcentuales). Globalmente, la tendencia tuvo origen en una reducción progresiva de la tasa de actividad de los hombres conjugada con un aumento de la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo. Si bien la tasa de actividad de las mujeres aumentó 5,3 puntos porcentuales entre 1997 y 2007, desde entonces el incremento ha sido más modesto (0,8 puntos porcentuales), con lo cual en 2017 se sitúa en el 52,7 por ciento. Se espera que entre 2018 y 2021 la brecha se reduzca de manera aún más moderada.

En **América del Norte**, la brecha de género entre las tasas de actividad ha caído 3,4 puntos porcentuales en los últimos veinte años y ha alcanzado los 12,1 puntos porcentuales en 2017. Desde 2007, la tasa de actividad de los hombres ha disminuido 3,8 puntos porcentuales, mientras que la de las mujeres ha registrado una baja de 2,5 puntos porcentuales, con lo cual se sitúa en el 56,2 por ciento en 2017. Se prevé que ambas tasas de actividad menguarán marginalmente en 2018, aunque de la misma manera, por lo cual la brecha no debería registrar ninguna fluctuación antes de 2021.

Estados Árabes

Los **Estados Árabes** siguen registrando la mayor brecha de género entre las tasas de actividad (55,2 puntos porcentuales), así como la menor tasa de actividad de las mujeres, la cual, sin embargo, ha aumentado de manera sostenida y se sitúa en 21,2 por ciento en 2017. No obstante, los avances han sido demasiado lentos como para reducir la brecha y alcanzar a sus homólogos masculinos, cuya tasa de actividad se sitúa en el 76,4 por ciento. Además, el ritmo de este aumento se ha reducido en los últimos veinte años: mientras que entre 1997 y 2007 la brecha disminuyó en 2,6 puntos porcentuales, desde 2007 ha caído en apenas 0,2 puntos porcentuales. Con vistas a 2021, se espera que la brecha se siga reduciendo.

Asia y el Pacífico

Junto con Asia del Sur, **Asia Oriental** es una de las dos regiones donde la tasa de actividad de las mujeres ha registrado una marcada caída desde 1997, con lo cual la brecha entre las tasas de actividad se ha ampliado para alcanzar los 15,5 puntos porcentuales en 2017. Si bien entre 1997 y 2007 tanto la tasa de actividad de los hombres como la de las mujeres disminuyeron considerablemente, durante el último decenio la tasa de actividad de los hombres se redujo en 1,3 puntos porcentuales, mientras que la de las mujeres cayó 2 puntos porcentuales, con lo cual la brecha aumentó. Pese a ello, esta región registra la segunda tasa de actividad de las mujeres más elevada del mundo (61,3 por ciento). Con vistas a 2021, se prevé que la tasa de actividad de las mujeres seguirá menguando, con lo cual se ampliará la brecha.

La brecha entre las tasas de actividad en **Asia Sudoriental y el Pacífico** se ha reducido ligeramente (1,6 puntos porcentuales) en los últimos veinte años, con lo cual se sitúa en 22,4 puntos porcentuales en 2017. Esta reducción se debe principalmente a un ligero aumento en la tasa de actividad de las mujeres y a una disminución de la de los hombres. La región registra una tasa de actividad de las mujeres relativamente elevada (58,8 por ciento) y la tasa de actividad de los hombres más alta del mundo (81,2 por ciento). Estas elevadas tasas de actividad contrastan con el acceso limitado a la protección social en la región, sobre todo, porque los ingresos son relativamente bajos. Se espera que la brecha entre las tasas de actividad se mantenga estable entre 2018 y 2021.

En el último decenio, **Asia del Sur** ha registrado el mayor crecimiento de la brecha en el ámbito mundial. La brecha aumentó en cerca de 2,1 puntos porcentuales entre 2007 y 2017, con lo cual alcanzó los 50,8 puntos porcentuales. A partir de 2007, el incremento en la tasa de actividad de las mujeres observado entre 1997 y 2007 empezó a revertirse, con lo cual cayó 4,5 puntos porcentuales y alcanzó el 28,6 por ciento en 2017. Según las proyecciones, la tasa de actividad de las mujeres crecerá ligeramente y la brecha entre las tasas de actividad menguará entre 2012 y 2021.

Europa y Asia Central

En **Europa Septentrional, Meridional y Occidental**, la brecha entre las tasas de actividad se ha reducido en 8,3 puntos porcentuales en los últimos veinte años y asciende a 12,5 puntos porcentuales en 2017. Esta tendencia, que se acentuó con la crisis financiera mundial, tiene origen en la disminución de la tasa de actividad de los hombres y en el aumento de la de las mujeres, la cual se sitúa en el 51,3 por ciento en 2017. Se prevé que la brecha se reduzca modestamente entre 2018 y 2021 como consecuencia de la caída de las tasas de actividad de mujeres y hombres.

Europa Oriental registró la mayor inversión de tendencias respecto de la brecha entre las tasas de actividad entre 1997-2007 y 2007-2017. Debido a la disminución de las tasas de mujeres y hombres observada entre 1997 y 2007, la brecha de género regional se redujo en 1,5 puntos porcentuales durante ese periodo. No obstante, entre 2007 y 2017 la brecha creció en 1,5 puntos porcentuales y alcanzó los 15,1 puntos porcentuales en 2017. Se espera que tanto la tasa de actividad de las mujeres (53,0 por ciento en 2017) como la de los hombres (68,1 por ciento) mengüen ligeramente en 2018, con lo cual la brecha se cerrará un poco más para 2021.

En **Asia Central y Occidental**, la brecha de género entre las tasas de actividad ha menguado progresivamente en los últimos veinte años (2,3 puntos porcentuales), debido a que más mujeres que hombres han entrado a la fuerza de trabajo. Es por ello por lo que, en 2017, las tasas de actividad se sitúan en el 44,1 por ciento en el caso de las mujeres y el 73,5 por ciento en el caso de los hombres, con lo cual la brecha de género asciende a 29,4 puntos porcentuales. Con vistas a 2021, no se prevé que las tasas de las mujeres ni las de los hombres fluctúen, ni, por lo tanto, la brecha.

1.2 Desempleo

Las mujeres en la fuerza de trabajo tienen menos probabilidades que los hombres de encontrar empleo...

Además de tener menos probabilidades de participar en la fuerza de trabajo, las mujeres que sí participan tienen más probabilidades que los hombres de estar en situación de desempleo. En 2017, la tasa de desempleo mundial de las mujeres se sitúa en el 6,2 por ciento, lo que equivale a una brecha de 0,7 puntos porcentuales respecto del desempleo de los hombres (5,5 por ciento; véase el **cuadro 2**). No se espera que esta brecha fluctúe mucho entre 2018 y 2021.

Desde 1997, la brecha de género mundial en el rubro del desempleo se ha mantenido en 0,8 puntos porcentuales. Sin embargo, en los países emergentes la brecha se incrementó de 0,5 a 0,7 puntos porcentuales entre 2007 y 2017. Por el contrario, desde 1997 las brechas en los países en desarrollo y los países desarrollados cayeron en 0,2 y 0,8 puntos porcentuales, respectivamente. Así pues, desde 2017 los países desarrollados registran la menor brecha entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres (0,5 puntos porcentuales).

... sobre todo, en algunas regiones

África

En **África del Norte**, las mujeres que participan en la fuerza de trabajo registran la segunda tasa más alta de desempleo en el ámbito mundial (20 por ciento), la cual es más de dos veces superior a la de los hombres. Entre 1997 y 2007, la brecha entre tasas de desempleo se redujo considerablemente (2,5 puntos porcentuales). Sin embargo, desde entonces la tendencia se ha revertido: tras crecer 0,7 puntos porcentuales entre 2007 y 2017, se espera que la brecha se siga ampliando de manera marginal hasta 2021. Esta inversión tiene origen, sobre todo, en el aumento en la tasa de desempleo de las mujeres, el cual supera considerablemente al de la tasa de desempleo de los hombres.

Cuadro 2

Tasa de desempleo por género (por ciento) y brecha de género (puntos porcentuales), 1997-2021

País/Región	1997-2017	2017			2018			2018-2021
	Brecha	♂	♀	Brecha	♂	♀	Brecha	Brecha
Mundo		5,5	6,2	0,7	5,5	6,2	0,7	➡
Países en desarrollo		4,7	6,5	1,8	4,7	6,5	1,8	➡
Países emergentes		5,4	6,1	0,7	5,5	6,1	0,6	➡
Países desarrollados		5,9	6,4	0,5	5,9	6,4	0,5	➡
África del Norte		9,5	20,0	10,5	9,3	20,0	10,7	⬆
África subsahariana		6,2	8,3	2,1	6,3	8,4	2,1	➡
América Latina y el Caribe		7,0	10,4	3,4	7,1	10,5	3,4	➡
América del Norte		5,3	4,9	-0,4	5,4	5,1	-0,3	➡
Estados Árabes		8,3	21,2	12,9	8,2	20,7	12,5	⬇
Asia Oriental		5,1	3,7	-1,4	5,2	3,7	-1,5	➡
Asia Sudoriental y el Pacífico		3,8	3,9	0,1	3,8	3,9	0,1	➡
Asia del Sur		3,8	5,0	1,2	3,8	4,9	1,1	➡
Europa Septentrional, Meridional y Occidental		8,8	9,3	0,5	8,7	9,2	0,5	⬆
Europa Oriental		6,4	5,8	-0,6	6,2	5,7	-0,5	➡
Asia Central y Occidental		8,9	9,6	0,7	9,1	9,6	0,5	⬇

Notas: Para el periodo 2017-2021, la flecha ascendente en rojo indica que se prevé un crecimiento de más de 0,1 puntos porcentuales, mientras que la flecha descendente en verde indica que se prevé una reducción de más de 0,1 puntos porcentuales. La flecha horizontal en negro indica que se prevé un aumento o una disminución de hasta 0,1 puntos porcentuales. Las cifras incluidas en la columna «Brecha» corresponden a la diferencia, en puntos porcentuales, entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres. Debido al redondeo, es posible que no concuerden exactamente.

Fuente: Modelos Econométricos de Tendencias de la OIT, noviembre de 2016.

Durante el último decenio, las tasas de desempleo de hombres y mujeres en el **África subsahariana** han disminuido, pero la brecha de género (2,1 puntos porcentuales) no ha registrado mayores cambios, y es la cuarta más amplia en el ámbito mundial. Se espera que las tasas de desempleo de hombres y mujeres aumenten modestamente en 2018 y que la brecha de género se mantenga estable.

Las Américas

Entre 1997 y 2017, la brecha entre las tasas de desempleo en **América Latina y el Caribe** registró una reducción sustancial de 1,1 puntos porcentuales, para situarse en 3,4 puntos porcentuales. No obstante, se trata de la tercera brecha más importante en el ámbito mundial, detrás de las de los Estados Árabes y África del Norte. Entre 1997 y 2017, el hecho de que la tasa de desempleo de las mujeres disminuyera en mayor medida que la de los hombres ayudó a reducir la brecha. Sin embargo, durante el último decenio las tasas de desempleo han aumentado y el aumento en la tasa de los hombres ha sido más marcado que en la de las mujeres. Según las previsiones, ambas tasas de desempleo crecerán en 2018, con lo cual la brecha se mantendrá estable.

América del Norte es una de las tres regiones en el mundo donde las mujeres que participan en la fuerza de trabajo tienen mayores probabilidades que los hombres de tener un empleo. En esta región, la tasa de desempleo de las mujeres asciende al 4,9 por ciento en 2017, a saber, 0,4 puntos porcentuales menos que la de los hombres (5,3 por ciento). Durante el último decenio, la brecha de género ha crecido debido, en parte, a que la crisis financiera tuvo un efecto desproporcionado en los sectores que emplean mayoritariamente a hombres. Así pues, la tasa de desempleo de los hombres registró un incremento mucho más sustancial que la de las mujeres. En 2017, ambas tasas se sitúan por debajo de sus registros previos a las crisis (5,0 por ciento en el caso de las mujeres y 5,4 por ciento en el caso de los hombres). Se prevé que ambas tasas aumenten ligeramente en 2018.

Estados Árabes

En los **Estados Árabes** se observa la mayor tasa de desempleo de las mujeres en el ámbito mundial, la cual se sitúa en el 21,2 por ciento en 2017. La cifra es más de dos veces superior a la de sus homólogos masculinos (8,3 por ciento), con lo cual la región registra la mayor brecha de género en este rubro (12,9 puntos porcentuales). Desde 2007, la brecha de esta región ha crecido considerablemente (1,8 puntos porcentuales), sobre todo debido al aumento de la tasa de desempleo de las mujeres. Se espera que la brecha se reduzca en cierta medida entre 2018 y 2021.

Asia y el Pacífico

En **Asia Oriental**, la tasa de desempleo de las mujeres asciende al 3,7 por ciento en 2017, a saber, 1,4 puntos porcentuales menos que la de los hombres (5,1 por ciento). Desde 1997, la tasa de desempleo de las mujeres ronda el 3,7 por ciento (la más reducida en el ámbito mundial), mientras que la de los hombres ha aumentado de manera sostenida. Es por ello por lo que la brecha en este rubro ha aumentado desde 1997, cuando la tasa de desempleo de los hombres era 0,9 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres.

En **Asia Sudoriental y el Pacífico**, se observa una estrecha brecha entre las tasas de desempleo (0,1 puntos porcentuales), sobre todo debido a las reducidas tasas de desempleo de hombres y mujeres, que ascienden al 3,8 y 3,9 por ciento, respectivamente. En los últimos veinte años, no solo la brecha se ha mantenido relativamente estrecha, sino que, en algunas ocasiones, la tasa de desempleo de los hombres superó a la de las mujeres. No se anticipa que la situación fluctúe considerablemente entre 2017 y 2021.

En **Asia del Sur**, se registran tasas de desempleo relativamente bajas (5,0 por ciento en el caso de las mujeres y 3,8 por ciento en el caso de los hombres en 2017) e inferiores al promedio mundial, con lo cual la brecha asciende a 1,2 puntos porcentuales. Si bien la brecha regional se redujo en 0,5 puntos porcentuales entre 1997 y 2007, esta tendencia se ha invertido debido al aumento en la tasa de desempleo de las mujeres y a la disminución en la de los hombres. No se espera que la situación cambie mucho para 2021.

Europa y Asia Central

En **Europa Septentrional, Meridional y Occidental**, la tasa de desempleo de las mujeres se sitúa en el 9,3 por ciento en 2017, a saber, 0,5 puntos porcentuales por encima de la tasa de desempleo de los hombres (8,8 por ciento). De lo anterior se desprende que la brecha de género se ha reducido en 1,3 puntos porcentuales desde 2007, sobre todo debido a que la tasa de desempleo de los hombres ha aumentado más rápido que la de las mujeres. No obstante, desde 2010 se observa nuevamente una tendencia al alza, por lo que se espera que la brecha siga aumentando con vistas a 2021.

En **Europa Oriental**, la tasa de desempleo de los hombres supera la de las mujeres desde hace veinte años. En 2017, la tasa de desempleo de las mujeres se sitúa en el 5,8 por ciento, mientras que la de los hombres asciende al 6,4 por ciento, lo cual representa una brecha de 0,6 puntos porcentuales. Si bien se espera que ambas tasas de desempleo caigan de manera modesta en 2018, no se prevé que la brecha de género fluctúe significativamente.

En **Asia Central y Occidental**, la tasa de desempleo de las mujeres asciende al 9,6 por ciento en 2017, a saber, 0,7 puntos porcentuales más que la de los hombres (8,9 por ciento). Entre 1997 y 2007, la brecha registró una baja significativa: cayó de 1,8 a 0,2 puntos porcentuales. Sin embargo, en los últimos diez años la tasa de desempleo de las mujeres ha aumentado considerablemente, mientras que la de los hombres no ha fluctuado. No se anticipa que la situación registre cambios importantes entre 2018 y 2021.

1.3 Brechas de género en las oportunidades sectoriales y ocupacionales

Como se ha mencionado en los apartados anteriores, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en la fuerza de trabajo. Además, las mujeres que sí participan tienen mayores probabilidades de encontrarse en situación de desempleo. El presente apartado demuestra que, además, las mujeres que tienen empleo padecen diferencias o brechas en función del sector o la ocupación. En estos rubros, la segregación de género sigue siendo un denominador común y suele ser síntoma de importantes diferencias subyacentes a las oportunidades de mujeres y hombres, sobre todo respecto del acceso a distintos tipos de empleo.

Al respecto, el presente apartado incluye estimaciones mundiales y regionales sobre segregación de género en los ámbitos sectorial y ocupacional (véase el **recuadro 1** para más información sobre la cuantificación de la segregación de género).

Recuadro 1

Cómo medir la segregación de género en la distribución del empleo

En el presente informe, la segregación de género se cuantifica sumando la concentración de mujeres en función de los hombres presentes en un sector u ocupación. Este cálculo, denominado «índice de disimilitud», es una de las maneras que la Comisión Europea (CE, 2009) propone para medir la segregación (véase también OIT, 2012). Se entiende que un grupo (mujeres u hombres) está relativamente más concentrado en un sector u ocupación si la proporción del grupo en ese sector u ocupación respecto de su

total en el empleo es superior a la de sus homólogos. Cabe resaltar que la concentración relativa de las mujeres en un sector específico no implica forzosamente que más mujeres que hombres trabajen en dicho sector, pues el total de mujeres en el empleo puede ser inferior al total de hombres en el empleo. Sin embargo, el índice pone de manifiesto la contribución de cada sector u ocupación a la diferencia acumulada de género en la distribución, lo cual es visible con la altura de las barras del **gráfico 1**.

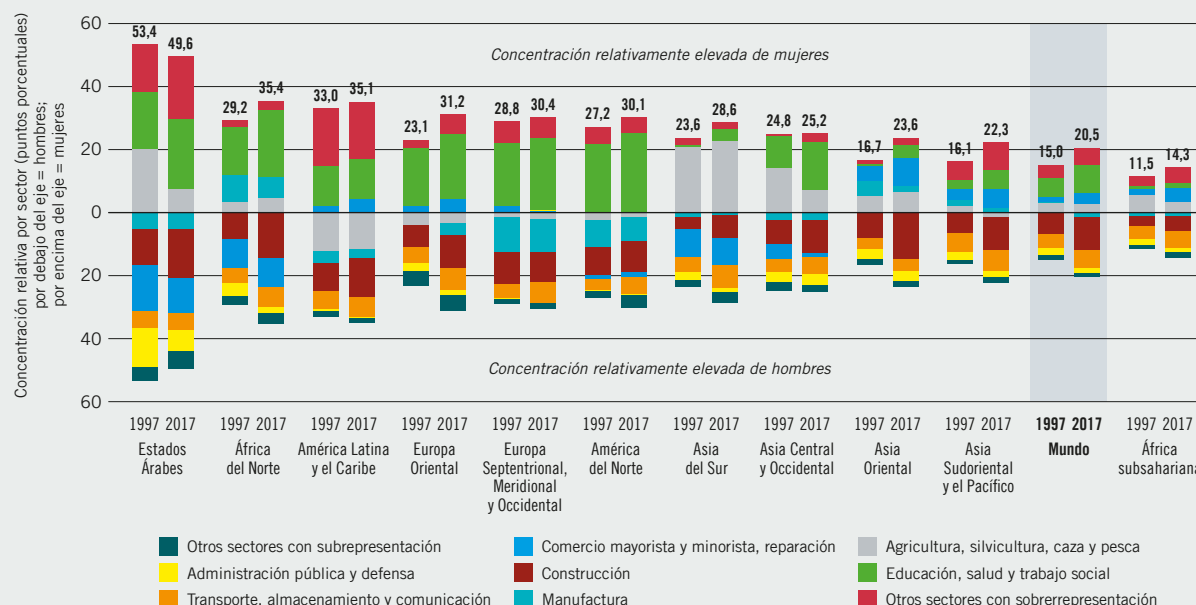
Aumento de la brecha de género en el empleo por sectores

Al comparar la distribución del empleo por sectores y por género, se demuestra la existencia de una segregación de género. Del **gráfico 1** se desprende que la segregación mundial promedio en todos los sectores aumentó de 15,0 puntos porcentuales en 1997 a 20,5 puntos porcentuales en 2017. En otras palabras, para que todos los sectores tuvieran una cantidad equivalente de hombres y mujeres, sería necesario que uno o una de cada cinco hombres o mujeres cambiara de sector. En el ámbito mundial, el sector de la educación, la sanidad y el trabajo social registra la mayor concentración relativa de mujeres, seguido del sector de comercio mayorista y minorista. Por el contrario, se suele observar una mayor concentración relativa de trabajadores hombres en los sectores de la construcción y del transporte, el almacenamiento y la comunicación.

Asia Oriental y Asia Sudoriental y el Pacífico son los principales impulsores de la elevada concentración relativa de mujeres en el sector de la venta mayorista y minorista, aunque el África subsahariana también tiene cierta influencia. De manera similar, ambas regiones asiáticas y África del Norte registran una sobrerrepresentación de las mujeres en el sector de la manufactura, debido a actividades principalmente realizadas por las mujeres como la manufactura de textiles. En Asia del Sur y, en menor medida, en los Estados Árabes, Asia Central y Occidental, Asia Oriental y el África subsahariana, se observa una elevada concentración relativa de las mujeres en el sector agrícola, que tiene origen en la función tradicionalmente asignada al género en los hogares rurales de bajos ingresos. En todas las

Gráfico 1

Composición de la segregación total por sector y por región, 1997 y 2017



Notas: Véase el apéndice E para más detalles sobre los datos sobre empleo por sectores. El gráfico muestra la diferencia entre hombres y mujeres relativa a la proporción de empleo en un sector respecto del empleo total para cada género; por lo tanto, el gráfico indica en qué sectores las mujeres están relativamente sobrerrepresentadas en comparación con los hombres. Las barras por encima y por debajo del eje 0 tienen la misma altura, pues para cada sector con sobrerrepresentación existe un sector con subrepresentación. La altura total de una barra indica la segregación global de género en el sector. La suma mundial es inferior a la mayoría de las sumas regionales, pues las sobrerrepresentaciones entre regiones se nivelan entre ellas. El cálculo se basa en 14 sectores.

Fuente: Modelos Econométricos de Tendencias de la OIT, noviembre de 2016.

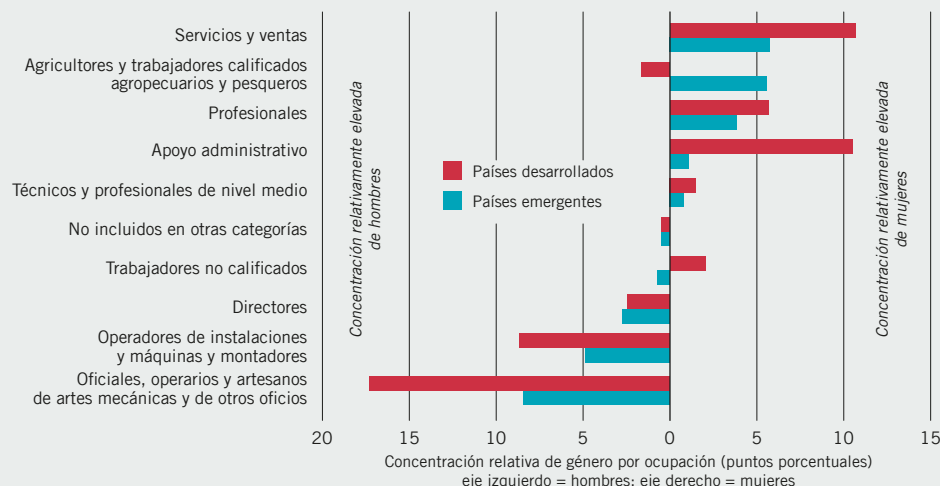
regiones, los sectores de la construcción, del transporte, el almacenamiento y la comunicación, y de la administración y la defensa pública registran concentraciones relativamente altas de hombres. En el caso del sector de la administración y la defensa pública, dicha concentración se debe a la inclusión de las fuerzas armadas en la clasificación.

En 2017, la mayor segregación total por sectores (que, en el gráfico 1, es visible gracias a la altura acumulada de las columnas) tiene lugar en los Estados Árabes, donde se sitúa en 49,6 puntos porcentuales. Lo anterior supone una ligera disminución respecto de los 53,4 puntos porcentuales registrados en 1997, que tiene origen en la reducción de la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector agrícola. La segunda mayor segregación total por sectores se observa en África del Norte, donde ha aumentado de 29,2 a 35,4 puntos porcentuales entre 1997 y 2017. Esto se debe, en parte, al incremento de la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector de la educación, la salud y el trabajo social. En América Latina y el Caribe, la segregación total por sectores es de 35,1 puntos porcentuales, lo cual implica un ligero aumento desde 1997, cuando ascendía a 33,0 puntos porcentuales.

Si bien el África subsahariana registra la menor segregación total por sectores (14,3 puntos porcentuales), se observa un ligero incremento respecto de sus niveles de 1997 (11,5 puntos porcentuales). Este aumento tuvo lugar pese a la reducción de la concentración relativa de las mujeres en el sector agrícola, el cual fue contrarrestado por el aumento de la concentración relativa de las mujeres en el sector de la venta mayorista y minorista. Tanto los sectores como la segregación total por sector son similares en América del Norte y Europa Septentrional, Meridional y Occidental. En particular, se observa una gran concentración de mujeres en el sector de la educación, la sanidad y el trabajo social, mientras que en los sectores de la manufactura, de la construcción y del transporte, el almacenamiento y la comunicación predominan los hombres.

Gráfico 2

Concentración relativa de género por ocupación y grupo de ingresos, último año con datos disponibles



Notas: El gráfico muestra la diferencia entre hombres y mujeres relativa a la proporción de empleo en una ocupación respecto del empleo total para cada género; por lo tanto, el gráfico indica en qué ocupaciones las mujeres están relativamente sobrerrepresentadas en comparación con los hombres. La muestra incluye datos de 68 países emergentes y 54 países desarrollados. El último año con datos disponibles corresponde a 2004 en adelante, en función de cada país. El 67 por ciento de las observaciones corresponden a datos de 2014 o años posteriores. El cálculo abarca nueve ocupaciones.

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

Una considerable segregación por ocupaciones

Además de la segregación de género por sectores, también existe una segregación de género por ocupaciones. En 2017, la segregación total por ocupaciones en los países desarrollados asciende a 30,4 puntos porcentuales, a saber, casi dos veces más que en los países emergentes, donde se sitúa en 17,0 puntos porcentuales.

Como se observa en el gráfico 2, los patrones de la segregación son relativamente similares entre los países emergentes y los países desarrollados, aunque tienen distintas magnitudes. En ambos grupos de países, los hombres están mucho más concentrados en las siguientes ocupaciones: oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; operadores de instalaciones y máquinas y montadores; y directores. Por el contrario, en ambos grupos de países se observa una mayor concentración de mujeres en los servicios y las ventas.

Además, en los países desarrollados las mujeres están relativamente más concentradas en el apoyo administrativo y, hasta cierto punto, en el trabajo no calificado. Si bien los hombres tienden a tener una mayor concentración relativa en la agricultura y el trabajo calificado agropecuario y pesquero en los países desarrollados, las mujeres registran una mayor concentración relativa en estas ocupaciones en los países emergentes⁴.

4. Según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIU-08), las ocupaciones calificadas agrícolas incluyen la agricultura de subsistencia, donde las mujeres tienen una gran concentración.

La segregación es un síntoma y una causa de otras brechas de género en el mercado de trabajo

En el mercado de trabajo, la segregación en los ámbitos sectorial y ocupacional puede autorreforzarse debido a que algunas ocupaciones son más comunes en algunos sectores que en otros. Además, este tipo de segregación también afecta a las brechas de género en los rubros de los ingresos y las condiciones de trabajo e, incluso, respecto de las tasas de actividad y desempleo. En otras palabras, si se segrega a las mujeres en ocupaciones que no crecen, este fenómeno puede tener un efecto severo en los resultados del mercado de trabajo⁵.

1.4 Situación en el empleo

En el presente apartado, se demuestra que, si bien las mujeres tienen mayores probabilidades de trabajar en determinados sectores y ocupaciones, también tienen menos probabilidades de tener empleos remunerados o con salarios que sus homólogos masculinos y más probabilidades de tener una forma vulnerable de empleo.

Cuanto mayor es el desarrollo económico, más mujeres que hombres hacen la transición a empleos remunerados o con salario

En todo el mundo, la proporción del empleo remunerado y asalariado en el total del empleo aumentó del 48,4 al 54,8 por ciento entre 1997 y 2017, respectivamente (véase el [gráfico 3](#)). Durante este periodo, la proporción de mujeres con empleo remunerado y asalariado aumentó del 46,5 al 55,4 por ciento (8,9 puntos porcentuales), mientras que los hombres registraron un incremento de seis puntos porcentuales al pasar del 48,4 al 54,4 por ciento. Gracias a ello, la brecha de género se invirtió: en 2017, la proporción de mujeres con empleo remunerado y asalariado es superior a la de hombres.

La proporción de mujeres con empleo remunerado y asalariado tiende a aumentar en función del nivel de desarrollo económico del país⁶. Por ejemplo, en los países en desarrollo, apenas el 13,6 por ciento de las mujeres tienen un empleo remunerado o asalariado, mientras que en el caso de los hombres la cifra asciende al 24,3 por ciento. En el otro extremo del espectro, en los países desarrollados el 89,1 por ciento de las mujeres y el 83,7 por ciento de los hombres tienen un empleo remunerado o asalariado. En el caso de los países emergentes, la diferencia es marginal: aproximadamente el 51 por ciento de los hombres y de las mujeres tienen un empleo remunerado o asalariado.

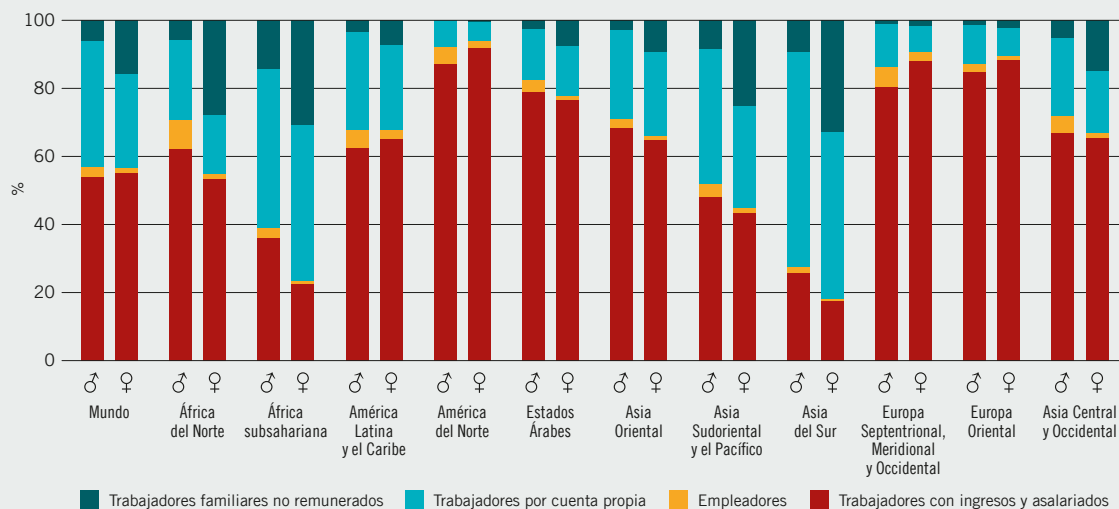
Entre 2007 y 2017, las proporciones de hombres y mujeres con empleo remunerado y asalariado han aumentado en todo el mundo. En el caso de los hombres, el incremento ha sido de 3 puntos porcentuales, mientras que en el caso de las mujeres la proporción ha aumentado en 3,7 puntos porcentuales. Los países emergentes registraron la mejoría más marcada en ambos casos: 4,3 puntos porcentuales en el caso de los hombres y 5,7 puntos porcentuales en el caso de las mujeres, con lo cual la brecha de género se redujo en 1,4 puntos porcentuales durante este periodo. También se ha observado una mejoría global notable en los países en desarrollo, donde las proporciones de hombres y mujeres han crecido en 3,6 y 2,6 puntos porcentuales, respectivamente. Sin embargo, estos acontecimientos han dado paso a un aumento de un punto porcentual en la brecha.

5. Por ejemplo, Kapsos, Silberman y Bourmpoula (2014) descubrieron que, debido a la severa segregación ocupacional, la cantidad de mujeres en el empleo en la India se redujo en 20,7 millones entre 1994 y 2010.

6. La brecha entre las proporciones de hombres y mujeres con empleo remunerado o asalariado respecto del total de empleo se reduce en 0,6 puntos porcentuales por cada aumento de 10 puntos porcentuales en el PIB per cápita. Considerando el promedio mundial, la brecha se cerraría totalmente con un PIB per cápita de 20 700 dólares de los Estados Unidos (PPA).

Gráfico 3

Situación laboral por género y región, 2017



Fuente: Modelos Económicos de Tendencias de la OIT, noviembre de 2016.

Recuadro 2

Empleo involuntario a tiempo parcial en la UE-28

Europa Septentrional, Meridional y Occidental registra brechas de género relativamente más estrechas entre sus tasas de actividad y desempleo. No obstante, estas cifras esconden el hecho de que la proporción de mujeres con empleo a tiempo parcial (32,1 por ciento en 2015) es considerablemente superior a la de los hombres (8,9 por ciento). Obviamente, el empleo a tiempo parcial puede brindar flexibilidad laboral y servir de punto potencial de entrada al empleo a tiempo completo tanto para las mujeres como para los hombres. Sin embargo, una elevada proporción de empleo a tiempo parcial también puede reflejar obstáculos con vistas al empleo a tiempo completo, sobre todo en el caso de las mujeres. Por ejemplo, se ha descubierto que la función tradicionalmente asignada a las mujeres de prestadoras de cuidados incrementa la brecha de género en el empleo a tiempo parcial. En 2015, el 42,4 por ciento de las mujeres con empleo a tiempo parcial señalaron que habían asumido esta

forma de empleo por «responsabilidades familiares o personales» o porque debían «cuidar niños o adultos incapacitados», mientras que solo el 11,8 por ciento de los hombres con empleo a tiempo parcial indicaron las mismas razones. Estas cifras ponen de manifiesto el hecho de que la asignación de más responsabilidades de cuidado de terceros a las mujeres tiene un efecto desproporcionado en la cantidad de tiempo que trabajan.

Además, las brechas de género en el empleo involuntario a tiempo parcial tienen mayor prevalencia. De hecho, la proporción de mujeres en situación de empleo involuntario a tiempo parcial respecto del total del empleo se situaba en el 8,2 por ciento en 2015, mientras que la de los hombres ascendía al 2,6 por ciento, lo cual supone una brecha de 5,6 puntos porcentuales. Esta cifra implica que la brecha de género creció desde 2007, cuando se situaba en 4,0 puntos porcentuales (6,1 por ciento de las mujeres y 2,1 por ciento de los hombres).

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

En el ámbito regional, las mayores disparidades se observan en el África subsahariana, donde la proporción de hombres con empleo remunerado y asalariado (36,3 por ciento) es 13,7 puntos porcentuales superior a la de las mujeres (22,6 por ciento). En el último decenio, la brecha aumentó de 12,9 a 13,7 puntos porcentuales. Asia del Sur también registra una importante brecha de género en este rubro: con el 26,8 por ciento, la proporción de hombres con empleo remunerado y asalariado es 8,6 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres, que se sitúa en el 18,2 por ciento en 2017. Desde 2007, la brecha ha crecido en 0,5 puntos porcentuales.

Por el contrario, en 2017 se observa una mayor proporción de mujeres que de hombres en cuatro de las once regiones. Europa Septentrional, Meridional y Occidental registra la mayor brecha: el 88,6 por ciento de las mujeres tienen empleo remunerado y asalariado, mientras que la proporción entre los hombres asciende al 80,9 por ciento, a saber, 7,7 puntos porcentuales menos (véase el **recuadro 2** para más información sobre el empleo a tiempo parcial involuntario en la UE-28). Desde 2007, se han alcanzado avances proporcionales, por lo cual la brecha apenas se ha reducido marginalmente. De manera similar, en América del Norte, la proporción de mujeres (92,4 por ciento) es 4,8 puntos porcentuales superior a la de los hombres (87,6 por ciento) en 2017. Sin embargo, en esta región se observa más claramente que la brecha entre las proporciones de hombres y mujeres se ha cerrado en 0,8 puntos porcentuales.

La reducción de las brechas de género en el rubro del empleo vulnerable implica mejoras respecto de las brechas en materia de trabajo por cuenta propia y trabajo familiar no remunerado

Más del 42 por ciento de los trabajadores en todo el mundo tienen un empleo vulnerable, lo cual quiere decir que son trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares no remunerados. Este grupo tiene más probabilidades de: recibir una remuneración reducida; trabajar sin contrato o con contratos que les brindan poca protección; tener protección o apoyo laborales reducidos o inexistentes; tener un empleo informal; tener acceso limitado a sistemas de protección social; y vivir en la pobreza (véase el **recuadro 3**). La proporción de mujeres con empleo vulnerable (43,3 por ciento) es apenas más alta que la de los hombres (42,5 por ciento) y supone una brecha de 0,8 puntos porcentuales en 2017. La brecha ha disminuido desde 1997, cuando se situaba en 3,4 puntos porcentuales.

No obstante, se observan importantes disparidades de género en las subcategorías del empleo vulnerable. Mientras que entre los hombres la proporción de trabajo por cuenta propia es del 37 por ciento, entre las mujeres es del 28,4 por ciento, a saber, una brecha de 8,6 puntos porcentuales. En este rubro, la brecha ha caído desde sus niveles de hace diez años, cuando ascendía a 11,2 puntos porcentuales. Por el contrario, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser trabajadoras familiares no remuneradas.

En todo el mundo, el 14,9 por ciento de las mujeres con empleo son trabajadoras familiares no remuneradas, mientras que solo el 5,5 por ciento de los hombres forman parte de este grupo. En todos los grupos de países por ingresos, se observa que la proporción de hombres con trabajo por cuenta propia es superior a la de las mujeres. Entre 2007 y 2017, la brecha cayó 3,7 y 0,6 puntos porcentuales en los países emergentes y desarrollados, respectivamente, mientras que en los países en desarrollo aumentó ligeramente en 1,2 puntos porcentuales.

El hecho de que las mujeres hagan la transición del trabajo familiar no remunerado al trabajo por cuenta propia, y no al trabajo remunerado y asalariado, puede socavar los avances respecto de la reducción de las proporciones de empleo vulnerable en los países emergentes y en desarrollo, pues esto implica que las mujeres con trabajo transitan de una forma de empleo vulnerable a otra.

Recuadro 3

Brechas en el tiempo de trabajo y la cobertura de la protección social

En general, las mujeres tienen mayores probabilidades de trabajar menos horas por una remuneración o beneficio y más horas sin remuneración. Las dimensiones temporales del empleo hacen surgir una serie de brechas de género que corresponden a factores como el subempleo por insuficiencia de horas (trabajar menos horas que el umbral nacional para trabajadores dispuestos y disponibles a trabajar más horas) y las horas que se dedican a hacer trabajo hogareño y a cuidar de terceros.

- **Subempleo por insuficiencia de horas.** Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar menos horas y de trabajar pocas horas contra su voluntad. De hecho, en los países en desarrollo con datos disponibles el subempleo por insuficiencia de horas llega a abarcar a entre el 40 y el 50 por ciento de las mujeres (véase también el [recuadro 2](#)).
- **Horas de trabajo no remuneradas.** En promedio, las mujeres suelen dedicar aproximadamente 2,5 veces más de tiempo que los hombres al trabajo hogareño y al cuidado de terceros no remunerado. Sin embargo, las mujeres dedican cada vez menos tiempo a estas actividades debido a su entrada en el mercado de trabajo, la reducción del tamaño de las familias y las tecnologías e infraestructuras centradas en ahorrar tiempo.

En parte, el hecho de que las mujeres dediquen menos horas al trabajo hogareño no remunerado se debe a los avances en materia de acceso a la protección social y, sobre todo, de protección de la maternidad. Sin embargo, las mujeres aún tienen menos probabilidad de tener acceso a la protección social. Además, las mujeres que sí acceden a la protección social suelen gozar

de menores beneficios, en parte debido a que reciben menores ingresos y a que sus periodos de contribución son más cortos.

- **Empleo informal.** En lo que concierne a la proporción de empleo informal respecto del total del empleo, la direccionalidad de la brecha depende considerablemente del grupo de ingresos. Por ejemplo, considerando los 107 países con datos disponibles, las mujeres están subrepresentadas en el empleo informal en los países emergentes (incluyendo o no la agricultura). Por el contrario, en los países en desarrollo las mujeres registran una sobrerrepresentación de 4,9 puntos porcentuales (si se incluye la agricultura) y 8,7 puntos porcentuales (sin incluir la agricultura).
- **Acceso a las pensiones.** Las mujeres suelen gozar de una menor cobertura de las pensiones, pues contribuyen menos por tener menos ingresos y por registrar una mayor incidencia de empleo informal o de formas atípicas de empleo. En promedio, la proporción de mujeres por encima de la edad de jubilación que gozan de una pensión es 10,6 puntos porcentuales menor que la de los hombres.
- **Cobertura de la maternidad.** Si bien la mayoría de los países brindan algún tipo de protección de la maternidad a las mujeres con empleo, aproximadamente el 60 por ciento de las mujeres no tienen derecho a la baja por maternidad y el 65,9 por ciento no beneficia de un ingreso de reemplazo por baja por maternidad dispuesto por ley. Incluso cuando las mujeres gozan de cobertura, se observan con frecuencia problemas de concienciación y aplicación, así como una falta de capacidad para contribuir.

Fuente: OIT, 2016a.

La transición al trabajo por cuenta propia podría socavar la reducción de la brecha en el rubro del trabajo familiar no remunerado

En el ámbito mundial, la proporción de mujeres con trabajo familiar no remunerado cayó del 20,6 por ciento al 14,9 por ciento entre 2007 y 2017. En términos relativos, la brecha mundial de género en el rubro del trabajo familiar no remunerado se redujo de 13 a 9,4 puntos porcentuales entre 1997 y 2017. Como se ha mencionado previamente, es probable que esta reducción tenga origen en la transición de las mujeres al trabajo por cuenta propia, tras la cual las mujeres no suelen obtener los derechos ni las protecciones que se suelen brindar a los trabajadores remunerados y asalariados.

La mayor brecha de género respecto del trabajo familiar no remunerado se registra en los países en desarrollo, donde el 36,6 por ciento de las mujeres y el 17,2 por ciento de los hombres caen en esa categoría. Lo anterior equivale a una brecha de 19,4 puntos porcentuales, lo cual quiere decir que la situación se ha deteriorado desde 2007, cuando ascendía a 17,0 puntos porcentuales. En los países emergentes, el 15,6 por ciento de las mujeres con empleo son trabajadoras familiares no remuneradas, mientras que solo el 5,4 por ciento de los hombres entran en esa categoría. En otras palabras, la brecha, que en 2007 se situaba en 5,4 puntos porcentuales, se ha reducido. En los países desarrollados, donde el 1,6 y el 0,4 por ciento de las mujeres y los hombres, respectivamente, son trabajadores familiares no remunerados, la brecha también se ha cerrado marginalmente (0,7 puntos porcentuales).

Desde 2007, las brechas de género en el rubro del trabajo familiar no remunerado se han reducido de manera más significativa en Asia Oriental (10,8 puntos porcentuales), Asia Sudoriental y el Pacífico (9,4 puntos porcentuales) y Asia del Sur (9,2 puntos porcentuales). Estas cifras son casi dos veces superiores a la disminución mundial de 5,6 puntos porcentuales. Por el contrario, tanto África del Norte como el África subsahariana han registrado un crecimiento de la brecha en el último decenio, debido a que las caídas de las proporciones de mujeres con trabajo familiar no remunerado han sido inferiores a las de los hombres. Es por ello por lo que en ambas regiones se observan en 2017 las mayores brechas desde 1997.

1.5 Brechas entre los ingresos

Virtualmente en todo el mundo se sigue observando una desigualdad entre las remuneraciones de mujeres y hombres

Como se detalla en el *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017* de la OIT (OIT, 2017c), las brechas de género entre los ingresos varían considerablemente de un país a otro, pero se mantienen virtualmente en todo el mundo. Las estimaciones del informe revelan que las brechas de género entre las remuneraciones por hora alcanzan el 40 por ciento en algunos países. Esto quiere decir que la remuneración por hora de las mujeres llega a corresponder al 60 por ciento de la remuneración por hora de los hombres. En parte, esta situación tiene origen en la segregación por ocupaciones y sectores que existe entre hombres y mujeres (véase el apartado 1.3).

Asimismo, las distintas remuneraciones que perciben hombres y mujeres se explican por sus características individuales, a saber: el nivel de estudios, las competencias y la experiencia. Hay quienes afirman que la brecha es el resultado de la falta de linealidad de las horas trabajadas, a saber, del hecho que las mujeres trabajan menos horas porque prefieren un horario más flexible, lo cual genera una reducción desproporcionada de las ganancias, sobre todo en algunos sectores (por ejemplo, profesiones jurídicas y financieras; véase Goldin, 2014). Sin embargo, en un estudio reciente en el que se examinan microdatos de 2010 de los Estados Unidos se demuestra que, tras controlar los factores observables como el nivel de estudios, la experiencia laboral y la ocupación, el 38 por ciento de la brecha de género quedaba por explicar (Blau y Kahn, 2016). De hecho, tras descomponer la brecha salarial de género en componentes estructurales determinables y la parte no explicable, varios estudios han atribuido la parte no explicable de la brecha a la discriminación (Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2003).

En los países desarrollados, la brecha de género aumenta con los salarios más altos

Globalmente, en los países desarrollados la brecha salarial es más alta a medida que aumenta el promedio salarial. En estos países, la brecha salarial se intensifica entre las ocupaciones con mayores salarios, como los puestos de dirección y de presidencia ejecutiva: se trata de la segregación vertical o «techo de cristal». Por ejemplo, si bien en Europa la brecha salarial de género global asciende al 20 por ciento aproximadamente, entre los directores ejecutivos la brecha es casi dos veces superior (cerca del 40 por ciento), mientras que entre el 1 por ciento de los trabajadores con mayores salarios alcanza el 50 por ciento (OIT, 2017c).

De manera similar, la segregación horizontal o «muro de cristal» tiene origen en las normas sociales y también contribuye a la brecha salarial, pues segrega las ocupaciones en función de las características de las mujeres o de los hombres (por ejemplo, enfermería vs. ingeniería). Las normas sociales predominantes, que limitan a mujeres y hombres a determinadas ocupaciones, influyen en las preferencias y decisiones de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo. Es por ello por lo que las mujeres suelen estar más concentradas en las ocupaciones y los sectores peor pagados, lo cual incrementa aún más la brecha salarial (véase la [gráfica 1](#) en el [apartado 1.3](#)). Además, las mujeres padecen una penalidad al salario por causa de maternidad una vez que regresan al empleo tras haber tenido hijos. La penalidad es el resultado de uno o varios de los siguientes factores: una menor remuneración por trabajar menos horas; pérdida de experiencia laboral; intercambio de empleos mejor pagados por empleos más flexibles, pero peor pagados; y discriminación por parte de los empleadores (Budig y England, 2001).

En los países emergentes y en desarrollo, los hogares con mujeres con empleo registran menos pobreza

Casi un tercio de las mujeres y los hombres con empleo de los países emergentes y en desarrollo no ganan lo suficiente como para sacar a sus hogares de la pobreza (OIT, 2017a). Cabe resaltar que la proporción de hombres con empleo que viven por debajo del umbral de pobreza (29,1 por ciento) es superior a la de las mujeres con empleo (27 por ciento; [cuadro 3](#))⁷. Esto no quiere decir forzosamente que las mujeres reciben mayores ingresos por su trabajo; por el contrario, la situación tiene origen en el hecho de que las mujeres con empleo tienen más probabilidades de vivir en hogares con otras personas que reciben ingresos. El África subsahariana y Asia del Sur constituyen las únicas excepciones a este respecto, pues en estas regiones las mujeres con empleo registran tasas más elevadas de pobreza que los hombres. Debido a que en ambas regiones una proporción excepcionalmente alta de mujeres son trabajadoras familiares no remuneradas, tienen pocas probabilidades de tener un empleo de calidad. Además, en estas regiones es la necesidad la que impulsa las tasas de actividad. Así pues, las mujeres de hogares pobres tienen altas probabilidades de trabajar.

Cuadro 3

Distribución del empleo por clase económica y género, 2017

Grupo de países	Proporción del empleo (%)					
	Trabajadores pobres (<3,10 dólares PPA diarios)		Clase media en desarrollo (5-13 dólares PPA diarios)		Clase media desarrollada (>13 dólares PPA diarios)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Países emergentes y en desarrollo	29,1	27,0	35,7	36,9	16,3	19,7
Países en desarrollo	67,1	68,8	10,3	9,3	2,2	1,7
Países emergentes	26,0	21,5	38,5	41,0	16,4	21,3

Fuente: Modelos Económicos de Tendencias de la OIT, noviembre de 2016.

7. En el presente estudio, el umbral de pobreza corresponde a los hogares que viven con menos de 3,10 dólares de los Estados Unidos diarios per cápita, también conocido como «umbral de pobreza moderada».

Recuadro 4

Dimensiones de género entre los trabajadores pobres de los países desarrollados

En los países desarrollados, la existencia de trabajadores pobres se explica por un conjunto de factores como el grupo de edad, el nivel de estudios, el tamaño del hogar, el tipo de hogar, el tiempo de trabajo y el tipo de contrato (OIT, 2016a). A todos estos factores subyacen elementos de género. Por ejemplo, las personas con menores dependientes tienen más probabilidades que aquellas sin menores dependientes de trabajar y encontrarse por debajo del umbral de riesgo de pobreza. En la UE-28, se entiende que una persona se encuentra por debajo del umbral de riesgo de pobreza si vive con menos del 50 por ciento del ingreso mediano considerando

las transferencias sociales. Asimismo, los padres o madres solteros con menores dependientes (un grupo al que las mujeres tienen más probabilidades de pertenecer) de la UE-28 registran una tasa de riesgo de pobreza (19,8 por ciento) casi dos veces superior que la de los grupos de dos o más adultos con menores dependientes (10,5 por ciento; Eurostat, 2017). En los Estados Unidos (donde el riesgo de pobreza corresponde a una medida absoluta del ingreso por debajo del umbral oficial de pobreza), las mujeres con empleo tienen más probabilidades que los hombres de estar en situación de pobreza (6,3 y 5 por ciento, respectivamente en 2015; BLS, 2017).

Por el contrario, en los países emergentes y en desarrollo las mujeres con empleo tienen más probabilidades que los hombres de vivir en un hogar con un ingreso per cápita de más de 13 dólares de los Estados Unidos diarios: tal es el caso para el 19,7 por ciento de las mujeres, mientras que entre los hombres la cifra asciende a 16,3 por ciento. Esta brecha es particularmente marcada en los Estados Árabes y en América Latina y el Caribe, donde supera los cinco puntos porcentuales. Así pues, queda demostrada la importancia de que las mujeres participen en la fuerza de trabajo con vistas a reducir la pobreza, aunque ello también depende de que las mujeres tengan acceso a empleos decentes.

Para más detalles sobre trabajadores pobres y género en los países desarrollados, véase el **recuadro 4**.

1.6 Beneficios económicos de la reducción de las brechas de género

Si bien supone solo una de las dimensiones del bienestar, merece la pena abordar la posibilidad de cuantificar los beneficios económicos de lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. A largo plazo, sería deseable erradicar por completo la brecha de género entre las tasas de actividad, lo cual equivaldría a la entrada de 742 millones de mujeres en la fuerza de trabajo. El objetivo «25 para 25» del G-20 aspira a reducir en 25 puntos porcentuales la brecha entre las tasas de actividad de hombres y mujeres para el año 2025 y supone una meta más viable a mediano plazo (G-20, 2014).

La consecución de esta meta en un escenario hipotético revela que, de reducir las brechas de género en el mercado de trabajo, 204 millones de personas más podrían ingresar a la fuerza de trabajo mundial para 2025, lo que equivale a un incremento del 5,4 por ciento (véase el **cuadro 4**). En caso de que las tasas de desempleo y la tasa de actividad de los hombres se mantuvieran estables, 189 millones de personas más en todo el mundo obtendrían empleo. Este aumento del 5,3 por ciento podría generar un incremento del 3,9 por ciento en el PIB mundial (5,8 billones de dólares de los Estados Unidos), lo que equivale a un alza anual de medio punto porcentual del crecimiento promedio del PIB mundial durante los próximos ocho años (véase el **recuadro 5**).

Gran parte de los empleos adicionales (162,4 millones o 6,2 por ciento) se generarían en países emergentes, debido a su tamaño relativo y al hecho de que ahí se registran las mayores brechas de género.

Cuadro 4

Efectos de reducir las brechas de género en el mercado de trabajo para 2025

País/Región	Fuerza de trabajo		Empleo		PIB
	Millones	Por ciento	Millones	Por ciento	Por ciento
Mundo	203,9	5,4	188,6	5,3	3,9
Países en desarrollo	7,8	2,1	7,1	2,0	2,0
Países emergentes	175,5	6,3	162,4	6,2	4,8
Países desarrollados	20,6	3,3	19,0	3,3	2,6
África del Norte	11,4	13,0	9,1	11,8	9,5
África subsahariana	11,1	2,2	10,1	2,1	2,2
América Latina y el Caribe	17,4	5,0	15,8	4,9	4,0
América del Norte	4,8	2,5	4,5	2,5	2,0
Estados Árabes	7,8	11,8	6,0	10,2	7,1
Asia Oriental	27,3	3,0	26,2	3,0	2,5
Asia Sudoriental y el Pacífico	15,9	4,1	15,0	4,0	3,5
Asia del Sur	92,7	11,1	87,7	11,0	9,2
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	5,7	2,6	5,1	2,6	2,0
Europa Oriental	4,5	3,3	4,2	3,3	2,6
Asia Central y Occidental	5,3	6,6	4,8	6,5	5,7

Nota: Los supuestos del escenario hipotético se describen en el recuadro 5. La columna «PIB» incluye la diferencia porcentual correspondiente al incremento del PIB previsto para 2025 sobre la base de tipos de cambio PPA.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en los Modelos Económicos de Tendencias (actualización de noviembre de 2016).

Recuadro 5

Estimar el efecto económico de la iniciativa «25 para 25»

Para estimar el efecto económico de la iniciativa «25 para 25» fue necesario considerar varios supuestos. En primer lugar, se asume que la tasa de actividad de las mujeres aumentará de tal manera que la brecha entre las tasas de actividad de hombres y mujeres en cada país se reducirá en 25 puntos porcentuales para 2025. En segundo lugar, se asume que cada mujer que entre al mercado de trabajo encontrará un empleo con la misma rapidez que las mujeres que actualmente participan en el

mercado de trabajo. En otras palabras, se asume que la tasa de desempleo de las mujeres no variará. Por último, se asume que con las mujeres que entren al mercado de trabajo se alcanzará el 80 por ciento de la productividad del trabajo promedio cada año y en cada país. De esta manera, se toman en consideración las segregaciones por sector y por ocupación predominantes (es decir, el hecho de que actualmente las mujeres tienen empleos en sectores y ocupaciones menos productivos).

Habida cuenta de que registran menores brechas de género, en los países en desarrollo y desarrollados el aumento en el empleo sería comparativamente menor. Por lo tanto, del análisis se desprende que, aunque es necesario emprender esfuerzos de mucha mayor envergadura en todas las dimensiones de las políticas para atajar la pobreza en los países en desarrollo, la reducción de las brechas de género puede impulsar considerablemente la disminución de la pobreza en los países emergentes.

No es de sorprender que las regiones con las mayores brechas de género, a saber, África del Norte, los Estados Árabes y Asia del Sur, cosecharían la mayor cantidad de beneficios en términos de crecimiento. Sin embargo, incluso América del Norte y Europa Septentrional, Meridional y Occidental podrían registrar un incremento de 0,25 puntos porcentuales en el crecimiento anual promedio de su PIB. Se trata de un aporte considerable en tiempos en que el crecimiento económico es casi nulo.

Además, lograr este objetivo podría desbloquear una cantidad considerable de ingresos fiscales. Por ejemplo, con las actuales proyecciones de la proporción de los ingresos gubernamentales en el PIB, el ingreso fiscal mundial podría aumentar en 1,5 billones de dólares de los Estados Unidos, sobre todo, en los países emergentes (990 000 millones) y desarrollados (530 000 millones). En ese caso, las políticas de promoción de la igualdad de género podrían autofinanciarse (véase el capítulo 3). Es evidente que, en caso de que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo aumente, una parte de la producción nacional que actualmente no se cuantifica en el PIB podría desplazarse a la producción del mercado, con lo cual el incremento real de la producción global podría resultar ser menor.

La reducción de las brechas de género en el lugar de trabajo podría también desbloquear beneficios económicos adicionales. Por ejemplo, el hecho de que la mayor parte de la brecha salarial de género tenga origen en factores observables y, en particular, en las segregaciones por sectores y por ocupación (véanse los apartados anteriores), implica que las mujeres suelen tener empleo en sectores y ocupaciones menos productivos⁸. Así pues, si se facilita el acceso de las mujeres en el mercado de trabajo a sectores y ocupaciones más productivos, y si se valorizan los sectores y ocupaciones donde predominan las mujeres, el crecimiento mundial podría aumentar aún más.

Estas medidas podrían tener otros efectos positivos, sobre todo, en lo que respecta a la libertad de decidir de las mujeres y, por lo tanto, a su bienestar (Kabeer, 2005)⁹. En particular, el debate sobre la reducción de brechas debe abarcar también la consecución de una igualdad sustantiva que brinde a las mujeres la libertad sustancial de decidir y actuar (Sen, 1990; Nussbaum, 2011)¹⁰. Cabe recalcar que la igualdad sustantiva no solo aspira a la similitud, sino también a la igualdad de resultados y productos, así como a la misma dignidad humana. Este principio constituye un eje de la noción de empleo decente, pues reconoce las distintas restricciones que padecen hombres y mujeres en el mundo del trabajo (Hepple, 2001).

Habida cuenta de lo anterior y de los beneficios económicos, sociales e individuales potenciales de reducir las brechas de género en el mercado de trabajo, es importante entender los factores de estas brechas. Es por ello por lo que en el capítulo 2 se investigan las causas subyacentes a las brechas de género que se observan en el mundo del trabajo, centrándose en la tasa de actividad, con el objetivo de entender por qué se quedan fuera de la fuerza de trabajo tantas mujeres, pese a que prefieren trabajar. Obviamente, para incrementar la oferta de trabajo es necesario aumentar la demanda de trabajo de igual manera en términos de cantidad absoluta y, específicamente, para las mujeres¹¹. En el capítulo 3 del presente informe se detallan políticas para resolver la discriminación de género en la oferta y demanda de trabajo, entre otros.

8. A esta hipótesis subyace la idea de que los niveles salariales y la productividad están vinculados.

9. Por «agencia» se entiende la capacidad de una persona de alcanzar los objetivos y valores que persigue (Sen, 1995).

10. La igualdad sustantiva toma en consideración las necesidades específicas de mujeres y hombres con miras a conseguir una verdadera igualdad. Por ejemplo, aun cuando una política es no discriminatoria, es posible que discrimine indirectamente por su falta de consideración de las distintas necesidades de las mujeres (por ejemplo, la salud durante la maternidad). Las libertades sustantivas van más allá de la actuación. Se trata de «ampliar las libertades que valoramos» y que permiten ser «personas sociales más plenas que ejercen su voluntad e interactúan (e influyen) con el mundo en el que vivimos» (Sen, 2001).

11. La OIT (2017a) ha presentado un conjunto exhaustivo de políticas centrado en incrementar la demanda global de empleo. El conjunto de políticas incluye medidas de relajamiento fiscal bien diseñadas y coordinadas que contrarresten medidas orientadas a garantizar una distribución equitativa de las ganancias.

2 Evaluar los factores de las brechas de género en el mercado de trabajo

Introducción

En el capítulo anterior se puso en evidencia la existencia de importantes brechas de género en varias dimensiones del mercado de trabajo. Las mujeres tienen menos probabilidades de participar, suelen registrar mayores tasas de desempleo y son segregadas en términos de calidad del empleo y acceso a ciertas ocupaciones y sectores. La situación genera consecuencias de largo alcance en las distintas dimensiones del bienestar, debido al desaprovechamiento de las capacidades humanas y del potencial de desarrollo¹². Estas consecuencias rebasan las pérdidas económicas. Las brechas de género existen pese a que muchas mujeres preferirían participar en el mercado de trabajo, lo cual pone de manifiesto que las decisiones de las mujeres enfrentan distintas restricciones. Así pues, para reducir las brechas de género es necesario entender más a fondo los factores subyacentes de las mismas. Tal es el objetivo del presente capítulo.

El presente capítulo se estructura de la manera siguiente: en el **apartado 2.1** se discuten los resultados descriptivos del estudio Gallup-OIT de 2017 y se elabora un marco para el análisis de los factores y mecanismos que subyacen a las brechas de género en el mercado de trabajo; en el **apartado 2.2** se aplica este marco para obtener un mejor entendimiento de los resultados descriptivos del estudio Gallup-OIT y para cuantificar los factores de la baja tasa de actividad de las mujeres; en el **apartado 2.3** se evalúan las brechas de género en el lugar de trabajo (a saber, para las mujeres que sí participan en la fuerza de trabajo); por último, el **apartado 2.4** incluye un resumen de los resultados de este análisis.

2.1 Entender las brechas de género: datos descriptivos y marco analítico

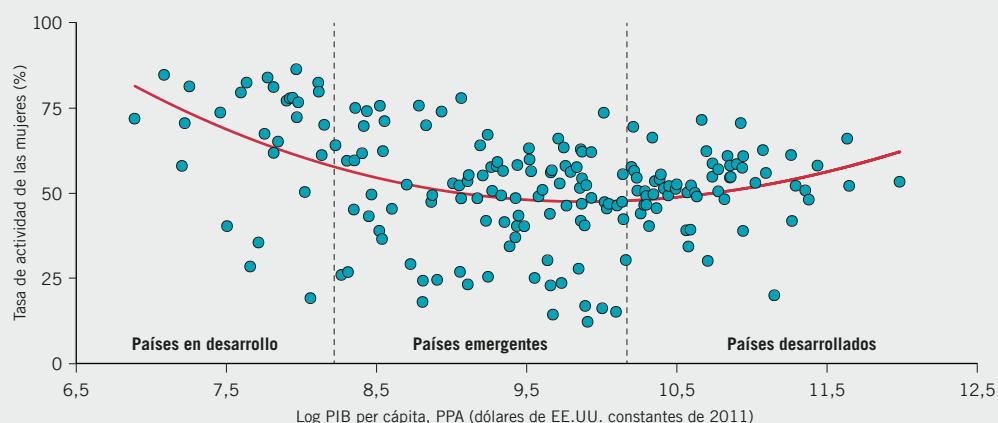
Los factores que subyacen a las brechas de género en el mercado de trabajo

Como se detalla en el **capítulo 1**, la brecha de género entre las tasas de actividad en el mercado de trabajo está vinculada al nivel de desarrollo económico. En efecto, las mayores tasas globales de actividad se observan generalmente en los grupos de países en desarrollo, seguidos por los países emergentes y los países desarrollados. Sin embargo, un análisis más minucioso en el ámbito nacional revela que las tasas de actividad de las mujeres son más elevadas en los países en desarrollo y desarrollados que en los países emergentes. Se trata de un fenómeno conocido como «feminization U» (véanse el **gráfico 4** y Goldin, 1995; Mammen y Paxson, 2000; Tansel, 2001; Attanasio, Low y Sánchez-Marcos, 2005; Bhalotra y Umaña-Aponte, 2012). Es probable que se observen mayores tasas de actividad de las mujeres en los

12. La «multidimensionalidad» del bienestar implica que existen varias condiciones además del ingreso y la salud básica como las capacidades esenciales relacionadas con la longevidad, el conocimiento y la educación, las relaciones sociales, el acceso a la representación y los sentimientos humanos, entre otros, que son esenciales para la dignidad de las vidas humanas (Nussbaum, 2011).

Gráfico 4

Tasas promedio de actividad de las mujeres e ingreso per cápita, 2016



Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de ILOSTAT y el Banco Mundial.

Cuadro 5

Preferencias de las mujeres y restricciones a su participación en el mercado de trabajo, 2016 (porcentaje de participantes)

	Prefiere trabajar	Obstáculos señalados en el mercado de trabajo					
		Equilibrio entre el trabajo y la familia	Carece de cuidado de niños asequible	Desaprobación de parte de los familiares	Abuso/Acoso/Discriminación	Ausencia de trabajos bien pagados	Remuneración desigual
Mundo	79,2	24,6	9,6	4,3	10,3	9,5	6,5
África del Norte	69,9	30,5	6,5	5,6	24,5	7,9	3,1
África subsahariana	85,4	19,2	11,9	5,8	14,9	7,9	3,4
América Latina y el Caribe	74,9	22,5	14,2	3,6	9,6	7,7	6,1
América del Norte	79,1	23,0	7,5	0,8	10,0	2,6	31,8
Estados Árabes	70,5	29,4	4,5	7,5	9,8	9,1	3,8
Asia Oriental	79,8	21,7	22,4	1,2	6,7	7,4	3,6
Asia Sudoriental y el Pacífico	81,2	26,6	7,3	1,2	8,8	6,6	5,8
Asia del Sur	55,1	20,0	8,3	11,3	11,3	4,5	2,3
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	84,8	33,9	5,1	1,4	8,0	6,5	14,0
Europa Oriental	75,4	25,0	4,4	0,7	6,1	23,8	7,0
Asia Central y Occidental	79,8	23,2	8,7	8,6	6,9	16,7	3,5

Notas: El cuadro presenta una muestra de 70 561 observaciones de la encuesta con respuestas de mujeres de 127 países. Se ha ponderado debidamente la población para lograr una representación equitativa de los países. Es posible que los resultados varíen ligeramente respecto de los resultados publicados en el estudio Gallup-OIT de 2017 debido a los países abarcados. Un sombreado más oscuro indica las restricciones más frecuentes en la región. Véase el apéndice C para más información sobre los métodos de ponderación.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de la Gallup World Poll de 2016.

países en desarrollo debido a la necesidad económica de trabajar. Sin embargo, no todos los países desarrollados registran tasas de actividad de las mujeres más elevadas que las de los países emergentes. Por el contrario, la fluctuación respecto de las tasas de actividad de las mujeres que se observa entre todos los grupos de países sugiere que existen factores laborales ajenos al crecimiento económico.

La Gallup World Poll de 2016, que abarca 152 países, revela que las restricciones que enfrentan las mujeres son el resultado de diversos factores que van más allá del desarrollo económico (véase el [cuadro 5](#)). Si bien aún queda mucho por hacer con vistas al reconocimiento del valor del trabajo fuera del mercado de trabajo (véase el [recuadro 6](#)), de los resultados de la encuesta se desprende que en todo el mundo poco más de 79 por ciento de las mujeres de la muestra de este estudio (70 por ciento

Recuadro 6

El valor del trabajo invisible

Tanto los esfuerzos por reducir las brechas de género en el mercado de trabajo como los beneficios individuales y económicos que podrían resultar de los mismos deben ser considerados a la luz de un contexto más amplio. En particular, estos esfuerzos no deben socavar ni olvidar reconocer los valiosos aportes que se hacen a la sociedad fuera del mercado de trabajo. De estos esfuerzos se desprende que las mujeres contribuyen de manera desproporcionada a la sociedad y a los hogares desempeñando un trabajo casi totalmente invisible y con frecuencia subvalorado. El cuidado de niños y ancianos, la limpieza, la cocina, y el transporte de agua y madera para fuego, entre otras, constituyen actividades necesarias para la supervivencia del hogar. Si bien no se suele tomar en cuenta, este tipo de

trabajo también es necesario para alcanzar el bienestar multidimensional de las sociedades y mejorar las capacidades de todas las vidas humanas.

Es por ello por lo que es esencial reconocer y valorar el trabajo invisible de cara al futuro del bienestar social y del desarrollo humano. Tanto el reconocimiento como la valoración deben desempeñar un papel fundamental y complementario en los esfuerzos por liberar el potencial y el valor del trabajo de las mujeres. La clasificación revisada del empleo y el trabajo elaborada durante la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2013 tiene el potencial de ayudar a reflejar mejor algunos de los numerosos componentes del trabajo invisible.

Fuente: Por ejemplo, véase England y Folbre, 1999.

en la muestra total) preferirían tener empleos remunerados (véase el **cuadro 5**). El hecho de que aproximadamente más de la mitad de las mujeres en todo el mundo no participan en la fuerza de trabajo implica que enfrentan importantes desafíos que restringen su capacidad y libertad de participar¹³. En el ámbito mundial, las mujeres han señalado que la restricción que enfrentan con mayor frecuencia es la necesidad de equilibrar el trabajo con la vida familiar, seguida del abuso, el acoso y la discriminación. La misma tendencia se observa en todas las regiones, aunque con importantes variaciones de una región a otra. Por ejemplo, en América del Norte, las participantes señalaron que la restricción más importante con vistas a entrar en el mercado de trabajo es la igualdad de remuneración. En Asia Oriental, se trata del acceso a un cuidado de niños asequible, mientras que en algunas partes de Europa y Asia Central se identificó la ausencia de empleos bien pagados como aspecto importante. Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de investigar la naturaleza y el alcance de los factores que generan las brechas de género entre las tasas de actividad, pues muchos de ellos están interrelacionados. Por ejemplo, la expectativa según la cual la mujer es la principal prestadora de cuidados puede explicar parcialmente la percepción de las mujeres respecto del equilibrio entre trabajo y vida familiar.

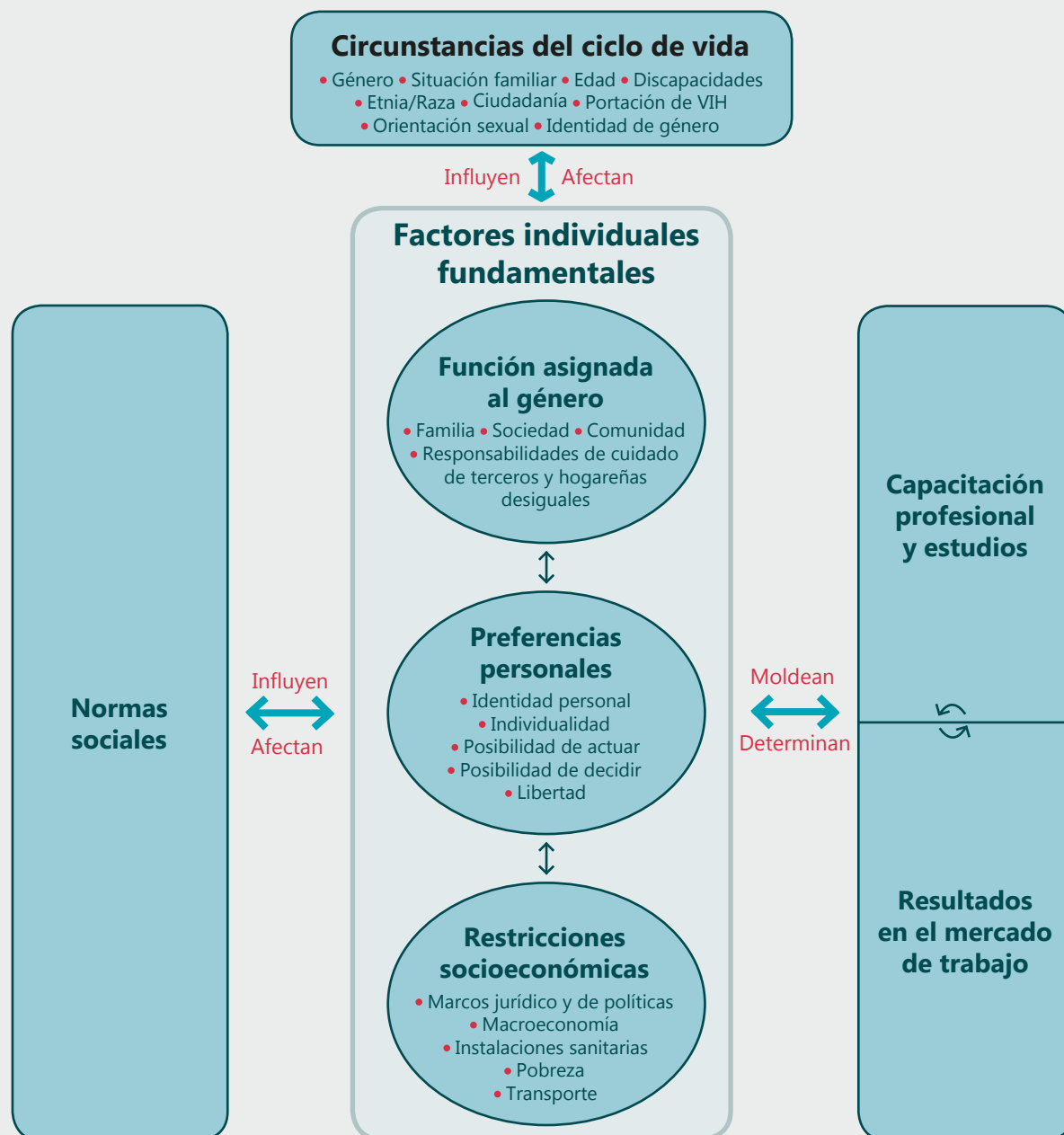
Como se desprende del **cuadro 5**, la decisión de una mujer de participar o no en el mercado de trabajo se basa en un conjunto complejo de factores fundamentales y en circunstancias ligadas al ciclo de vida, que se pueden agrupar en las siguientes categorías: i) preferencias personales; ii) restricciones socioeconómicas; y iii) conformidad con la función asignada al género (véase el **gráfico 5**). Estos tres factores fundamentales están determinados por las normas sociales predominantes de la sociedad a la que pertenece una mujer.

Las *preferencias personales* son un factor importante de los resultados individuales en el mercado de trabajo, enmarcadas por restricciones dispuestas por las normas sociales predominantes y los factores socioeconómicos (conjugados con las circunstancias ligadas al ciclo de vida; véase el **gráfico 5**). En efecto, el que una mujer prefiera trabajar constituye una expresión de lo que se considera legítimo habida cuenta de sus circunstancias personales y su identidad social (Sen, 1990). De hecho, muchas de las mujeres que prefieren trabajar pueden hacerlo y, por lo tanto, obtienen placer y bienestar socioeconómico de oportunidades de trabajo decente. Algunas mujeres prefieren quedarse en casa porque: no hay empleos «socialmente aceptables» para las mujeres; los costos del cuidado de niños superan sus ingresos potenciales; o se considera que el papel que desempeñan en el hogar es más valioso (desde los puntos de vista económico y social).

13. En el presente informe, se entiende «capacidades» según los enfoques de Sen (1990) y Nussbaum (2011), los cuales reconocen que, para ser plenamente empoderadas, las mujeres requieren capacidades y agencia para concretizar sus objetivos en todos los ámbitos de sus vidas (financiero, económico, político, social, cultural) y fuera del hogar.

Gráfico 5

Marco analítico de los resultados del mercado de trabajo



Las *restricciones socioeconómicas* son las restricciones institucionales, económicas y físicas que enfrentan hombres y mujeres. Como ya se ha mencionado, las condiciones económicas pueden determinar la cantidad y calidad de empleos disponibles dentro y entre países. Por ejemplo, una recesión en un ciclo económico puede provocar una necesidad económica temporal en un hogar, en cuyo caso las mujeres suelen hacer la transición al empleo remunerado, de tal manera que su suministro de empleo actúa como mecanismo de seguridad (Attanasio, Low y Sánchez-Marcos, 2005; Bhalotra y Umaña-Aponte, 2010). Los marcos jurídicos y de políticas de los sistemas fiscales, una de las restricciones institucionales, suelen aplicar elevadas tasas de imposición marginal a los generadores secundarios de

ingresos y, habida cuenta de que las mujeres tienen más probabilidades de situarse en esa categoría, esto desincentiva su participación en la fuerza de trabajo (Stotsky, 1996; Jaumotte, 2003; CE, 2015). Si bien la falta de instituciones de cuidado de terceros supone un problema para todo el hogar, tiene un efecto desproporcionado en las mujeres debido a que se les suele asignar la función de cuidadoras de terceros por su género (Badgett y Folbre, 1999). Además, la discriminación genera directamente brechas de género debido al tratamiento desfavorable a las mujeres en términos de salario, contratación y promoción. Por último, habida cuenta de la influencia de las normas sociales en las políticas, dichas políticas tienen el potencial de determinar las restricciones socioeconómicas y de reforzar las normas sociales predominantes (Sjöberg, 2004).

Conformidad con la función asignada al género. Tanto la clase como el patriarcado y la jerarquía social suelen estar determinados por la casta, la localidad, la etnia y la religión e interactúan entre ellas para moldear las normas sociales respecto de la función asignada al género (Bardhan, 1984; Klasen y Pieters, 2012). Es por ello por lo que con frecuencia se presiona a las mujeres para que se conformen a la función asignada al género que su familia, comunidad o sociedad considere aceptable con miras a evitar la exclusión social, la inseguridad u otros conflictos. Las actitudes respecto de la función asignada al género construyen una jerarquía social que no solo define los papeles de las mujeres en el mercado de trabajo, sino que también incrementa la carga desproporcionada de responsabilidades hogareñas que deben asumir (Badgett y Folbre, 1999).

Las brechas de género en el mercado de trabajo pueden reforzarse entre ellas e, incluso, influir en la decisión de participar

Los tres factores fundamentales descritos en el apartado anterior tienen influencia en los distintos resultados en el mercado de trabajo mencionados en el **capítulo 1** y, en particular, en: i) la participación en el mercado de trabajo; ii) la ocupación o sector en el que se trabaja; iii) el tipo de relación laboral; y iv) el ingreso.

Sin embargo, se trata de una relación recursiva, pues los resultados del mercado de trabajo también pueden influir en la decisión inicial de participar o no en el mercado de trabajo. En otras palabras, los resultados desiguales en el mercado de trabajo (por ejemplo, el hecho de que la remuneración de las mujeres sea menor o que sus oportunidades ocupacionales sean limitadas) pueden influir en la decisión de participar.

Además, estos resultados del mercado de trabajo son interdependientes. Por ejemplo, cuando, debido a las normas sociales, las mujeres solo encuentran empleo en determinados tipos de ocupaciones que se caracterizan por relaciones laborales a tiempo parcial, esta situación puede generar penalidades salariales. En este supuesto, la ocupación, el tipo de empleo y el ingreso se refuerzan mutuamente.

La educación también desempeña un papel importante. Las normas sociales influyen tanto en las oportunidades educativas como en el acceso a las mismas y su calidad. En efecto, en los países más desarrollados las diferencias de género se manifiestan en ocasiones en los estudios escogidos, mientras que en los países en desarrollo y emergentes toman la forma del nivel de estudios al que se puede aspirar (CE, 2009). La educación y, en particular, la capacitación profesional, constituyen algunos de los principales determinantes de los resultados del mercado de trabajo. Además, el nivel y el campo de estudios no solo influyen en la entrada al mercado de trabajo, sino también en las trayectorias de las carreras, lo que, a su vez, afecta a otros aspectos del mercado de trabajo como la ocupación seleccionada y los ingresos.

Todo ello pone de manifiesto las considerables interconectividad e interdependencia que existe entre los factores de los resultados del mercado de trabajo y los resultados en sí mismos. Así pues, en el apartado siguiente se identifica y aísla, en la medida de lo posible, el efecto de cada uno de estos factores en las tasas de actividad de las mujeres. Por consiguiente, el enfoque está vinculado al «enfoque de capacidades» mencionado previamente (véase el **apartado 1.6**), pues refleja las opiniones de las mujeres que señalan los desafíos que enfrentan en el mercado de trabajo, sus preferencias respecto del trabajo, la percepción que tienen de su propio futuro y las restricciones normativas a su capacidad de decidir sobre el trabajo, tanto en el ámbito hogareño como en el mercado de trabajo.

2.2 Preferencias, conformidad con la función asignada al género y restricciones socioeconómicas: una evaluación empírica

A partir de microdatos de la Gallup World Poll, en el presente apartado se examina más en detalle las relaciones entre los factores fundamentales de las tasas de actividad de las mujeres y se intenta cuantificar su efecto, entre otros, evaluando el papel de la educación. Este aspecto ha sido evaluado por separado según el nivel de desarrollo económico, pues se trata de un indicador que puede capturar importantes diferencias respecto de la interacción e influencia de los factores con las tasas de actividad. Las regiones de los Estados Árabes y África del Norte han sido estudiadas por separado, pues, como se menciona en el capítulo 1, se trata de las regiones con las tasas más bajas de actividad de las mujeres.

Preferencias personales

Según las estimaciones, el hecho de que una mujer prefiera trabajar afecta positivamente a sus probabilidades de participar en el mercado de trabajo, cuando el resto de los factores tienen el mismo peso. En promedio, el efecto marginal de la preferencia por trabajar en las tasas de actividad es relativamente uniforme entre los distintos grupos de países por ingresos (véase el cuadro 6) y va desde los 12 puntos porcentuales en los países en desarrollo hasta los 18 puntos porcentuales en los países desarrollados, pasando por los casi 15 puntos porcentuales en los países emergentes. Cabe resaltar que el efecto más considerable se observa en la región de los Estados Árabes y África del Norte (poco más de 23 puntos porcentuales). Estos resultados ponen de manifiesto que la preferencia de una mujer por trabajar tiene un importante efecto positivo en su participación. Sin embargo, como se ha mencionado previamente, la preferencia depende de distintos factores como las circunstancias del ciclo de vida de las mujeres, sus condiciones socioeconómicas, las funciones asignadas al género y las condiciones del mercado de trabajo local.

Restricciones socioeconómicas

La condición de las mujeres como suministro de mano de obra tiene consecuencias económicas inevitables. El hecho de no participar genera pérdidas de ingresos, y la participación puede generar costos por concepto de pérdida de producción en el hogar (incluso, respecto de la prestación de cuidados), transportes y otros factores. De hecho, la pobreza extrema (a saber, la ausencia de dinero para alimentos y vivienda) es un factor que influye considerablemente en la participación en la fuerza de trabajo, independientemente de las preferencias y de la función asignada al género. Del cuadro 6 se desprende que para las mujeres que viven en situación de pobreza extrema en los países en desarrollo y emergentes, la probabilidad de participar en el mercado de trabajo aumenta en 7,8 y 6,4 puntos porcentuales, respectivamente. En el caso de los Estados Árabes y África del Norte, el efecto de la pobreza extrema en la probabilidad de participar en la fuerza de trabajo es casi dos veces superior, lo cual pone en evidencia el peso de la necesidad económica como factor de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo de estas regiones, independientemente de las normas sociales¹⁴. La pobreza moderada genera resultados similares, pero inferiores.

Tener un cónyuge o vivir en pareja reduce en entre 2,6 y 6,5 puntos porcentuales la probabilidad de las mujeres de participar en el mercado de trabajo en los países emergentes y desarrollados y en los Estados Árabes y África del Norte (en comparación con las mujeres solteras). Sin embargo, en los países en desarrollo el efecto es inverso, pues la presencia de cónyuges o compañeros incrementa la probabilidad de participar en 3,3 puntos porcentuales.

14. Esto no quiere decir que las mujeres enfrentan menos restricciones por causa de las normas sociales en los países en desarrollo, sino que se manifiestan en otras dimensiones del mercado de trabajo, como la calidad del empleo, como se menciona en el capítulo 1.

Cuadro 6				
Efecto marginal de los factores en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo				
	Países en desarrollo	Países emergentes	Países desarrollados	Estados Árabes y África del Norte
Preferencia personal				
Prefiere un trabajo remunerado	12,0	14,4	18,4	23,7
Restricciones socioeconómicas				
Pobreza moderada	5,0	4,1	0,4	6,7
Pobreza extrema	7,8	6,4	1,3	12,9
Casada/Con pareja	3,1	-2,2	-3,6	-6,6
Niños	0,7	-1,1	-0,9	-0,3
Obstáculo: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar	-2,6	-3,8	-0,3	-2,8
Obstáculo: Carece de cuidado de niños asequible	-4,8	-2,1	-4,0	-6,2
Obstáculo: Abuso/Acoso/Discriminación	-4,2	-2,0	-1,9	-2,6
Obstáculo: Ausencia de transporte	-16,5	-5,7	4,3	-1,5
Conformidad con la función asignada al género				
Urbano	0,1	-2,9	1,3	1,2
Aceptabilidad	2,7	3,2	7,1	3,3
Obstáculo: Desaprobación familiar	-5,1	-7,3	-2,9	-1,2
Religión	-10,9	-2,3	0,3	No disponible
Estudios				
Educación secundaria	-5,2	3,1	7,6	6,8
Educación superior	10,5	15,3	15,1	27,8

Notas: El cuadro incluye el efecto marginal incondicional de factores fundamentales en la probabilidad de las mujeres de participar en el mercado de trabajo. El efecto marginal incondicional corresponde al efecto de un cambio marginal únicamente en un indicador, sin modificar los valores de las demás características. Las estimaciones se basan en el modelo de probabilidades de las tasas individuales de actividad de las mujeres. Para más información, véase el apéndice C. Las cifras indicadas para cada obstáculo corresponden al efecto marginal cuando dicho obstáculo es el obstáculo principal y no la falta de horas flexibles. Las cifras indicadas para «Religión» corresponden al efecto marginal de la religión comparado con la ausencia de religión. En el caso de la región de los Estados Árabes y África del Norte, la muestra de mujeres no religiosas es demasiado pequeña como para estimar el efecto de la religión. Las cifras indicadas para «Niños» corresponden al efecto marginal del primer hijo. Los colores verde y rojo corresponden a estimaciones positivas y negativas, respectivamente. Las cifras marcadas en negrita indican que la significación estadística se sitúa en los 10 puntos porcentuales.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos de la Gallup World Poll.

En general, el hecho de que las mujeres con pareja registren menos probabilidades de participar tiene origen en dos razones principales. Por un lado, el ingreso de una pareja genera estabilidad económica y refuerza el prejuicio del «jefe de familia». En efecto, el hecho de que el hombre provea el ingreso del hogar reduce el imperativo económico de que la mujer participe en el mercado de trabajo, aunque en los países en desarrollo, la necesidad económica hace contrapeso a este efecto. Por otro lado, la estabilidad económica permite que las normas sociales restrinjan a las mujeres a funciones más tradicionales en el hogar, lo cual las obliga a asumir una carga desproporcionada de responsabilidades hogareñas y limita su poder de decisión y disponibilidad para un empleo remunerado. Esta razón está relacionada con la primera.

La presencia de niños por sí misma no influye de manera significativa en la probabilidad de una mujer de participar en el mercado de trabajo. Aunque positivo, el efecto en los países en desarrollo es bajo (0,7 puntos porcentuales). Por el contrario, en los países emergentes y desarrollados la presencia de niños reduce marginalmente las probabilidades de participación. Estos datos sugieren que son factores como las restricciones socioeconómicas relacionadas con el cuidado de niños y no la presencia de niños por sí misma los que reducen las tasas de actividad de las mujeres. En efecto, del **cuadro 6** se desprende que las mujeres que enfrentan el obstáculo de carecer de cuidado asequible para niños o familiares tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo. En este caso, el efecto es ligeramente más marcado en los países en desarrollo, aunque el obstáculo también supone una importante restricción en los países desarrollados, donde las mujeres tienen una probabilidad cuatro puntos porcentuales menor de participar. De manera más general, el hecho de que la presencia

de niños tenga un efecto relativamente reducido en las tasas de actividad de las mujeres revela que muchas mujeres terminan asumiendo la doble carga del trabajo remunerado y no remunerado. De hecho, en los países emergentes lograr un «Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o el hogar/no tener tiempo para pasar con la familia» tiene un efecto negativo de 3,8 puntos porcentuales en la probabilidad de participar.

En los países en desarrollo, se estima que el acceso limitado al transporte y la falta de transporte seguro suponen el mayor obstáculo a la participación de las mujeres, pues reducen sus probabilidades de participar en 16,5 puntos porcentuales. Este mismo obstáculo tiene un efecto negativo considerable en los países emergentes. El tratamiento desfavorable en el trabajo debido al «Abuso, acoso o discriminación» reduce la participación en 4,2 puntos porcentuales en los países en desarrollo, lo cual revela el peso desigual de las normas sociales predominantes en estos países, pese a que las mujeres registran tasas de actividad comparativamente elevadas.

Conformidad con la función asignada al género

En el apartado anterior se demostró que la participación de las mujeres depende, entre otras cosas, considerablemente de su capacidad de equilibrar su papel de prestadora de cuidados en el hogar con las exigencias del lugar de trabajo. El papel de la mujer en el hogar y, por lo tanto, su preferencia y decisión (e, incluso, su libertad de decidir) de participar en el mercado de trabajo están determinadas por las normas sociales. Las funciones asignadas al género que emanan de las normas sociales no solo varían de una región a otra, sino también en función de los valores tradicionales de cada localidad (urbana o rural), las religiones e, incluso, los hogares en sí mismos.

Del **cuadro 6** se desprende que, en la mayoría de los casos, vivir en un entorno urbano tiene un efecto limitado en la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado de trabajo. No obstante, esta circunstancia reduce en 2,9 puntos porcentuales las probabilidades de que las mujeres de los países emergentes participen en el mercado de trabajo. Las mujeres que viven en hogares cuyos miembros aceptan que las mujeres tengan empleos remunerados tienen más probabilidades de participar en el mercado de trabajo en todos los grupos de países. En el caso de los países desarrollados, las probabilidades de las mujeres aumentan en 7,1 puntos porcentuales.

Las religiones constituyen un complejo sistema de valores que abarcan las funciones asignadas al género. Así pues, en el **cuadro 6** se incluyen los resultados promedios para la categoría «Religión» en cada grupo de países. Por ejemplo, en los países en desarrollo la religión reduce considerablemente las probabilidades de participar en la fuerza de trabajo (aunque no siempre de manera significativa). En los países desarrollados y emergentes se observan resultados positivos y negativos, según el caso (Pastore y Tenaglia, 2013).

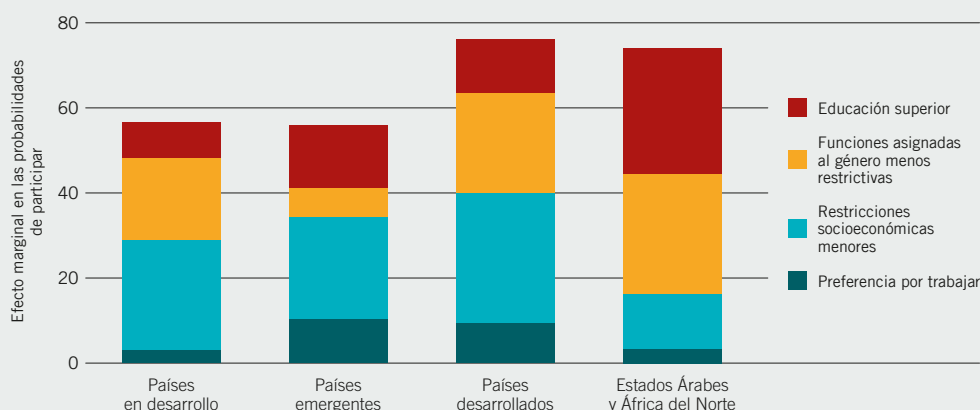
Educación

El efecto de la educación en las probabilidades de participar en el mercado de trabajo depende del peso que se dé a los efectos de ingreso y sustitución. El efecto de sustitución refleja el costo de permanecer en el hogar en función del ingreso potencial, el cual aumenta según el nivel de estudios, con lo cual se fomenta la participación. Por el contrario, el efecto ingreso tiene lugar cuando las necesidades económicas de una familia pueden ser satisfechas con una baja tasa de actividad, con lo cual las mujeres pueden dedicar más tiempo a cumplir funciones asignadas al género.

En general, alcanzar un nivel de estudios elevado y, sobre todo, completar la educación superior incrementan la probabilidad de participar en el mercado de trabajo (dominancia del efecto de sustitución). Completar los estudios secundarios tiene un efecto similar, aunque menos marcado en todas las regiones, a excepción de los países en desarrollo, donde la educación secundaria reduce la participación en 5,2 puntos porcentuales (el efecto ingreso domina únicamente en este grupo).

Gráfico 6

Estimar los efectos acumulados de los factores fundamentales



Notas: El gráfico detalla el cambio marginal acumulado en las probabilidades hipotéticas de las mujeres de participar en el mercado de trabajo provocado por la variación de los factores fundamentales identificados en un rango de «más restrictivo» a «menos restrictivo». En la base de cada columna se ilustra el efecto marginal de que una mujer no pobre prefiera trabajar a permanecer en el hogar, considerando los demás factores como restrictivos. En el siguiente nivel se ilustra el efecto marginal al relajar las restricciones socioeconómicas. En el tercer nivel se ilustra el efecto marginal al relajar las restricciones ligadas a la función asignada al género. En el último nivel se ilustra el efecto marginal considerando que la mujer haya concluido sus estudios superiores, en lugar de primarios.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de la Gallup World Poll.

El efecto de la educación en la participación revela más que el equilibrio entre los efectos ingreso y de sustitución. En efecto, el nivel de estudios que una mujer puede alcanzar depende, hasta cierto punto, de otros factores. Un mayor nivel de estudios podría indicar que tanto la función asignada al género como las condiciones socioeconómicas de una mujer son más favorables a la participación. En ese caso, es probable que se sobrestime el efecto directo de un mayor nivel de estudios. Esto quiere decir que las políticas centradas en incrementar los niveles de estudios de las mujeres también deben ocuparse de la función asignada al género y las restricciones socioeconómicas.

Habida cuenta de la interacción que tiene lugar entre ellos, los factores socioeconómicos y la función asignada al género tienen más peso que el deseo de participar

El análisis de los efectos marginales incondicionales de los factores fundamentales pone en evidencia cómo impactan estos efectos en las probabilidades de las mujeres de participar en el mercado de trabajo y con qué magnitud, y la variación de estos efectos según el nivel de desarrollo económico. Sin embargo, el marco presentado previamente (véase la [gráfica 5](#)) pone de manifiesto que los factores están interrelacionados y son interdependientes. Considerando lo anterior, en el presente subapartado se analiza el cambio marginal en las probabilidades de una mujer¹⁵ de participar en el mercado de trabajo, relajando una por una las restricciones de cada uno de los factores fundamentales (véase la [gráfica 6](#)).

El resultado más importante es que el cambio de la preferencia de la mujer tiene un efecto comparativamente reducido (de entre 3 y 10 puntos porcentuales, aproximadamente) en su probabilidad de participar, considerando los factores socioeconómicos y la conformidad con la función asignada al género. Esto quiere decir que, aunque las preferencias personales son necesarias, no constituyen una condición suficiente para que la tasa de actividad de las mujeres aumente. De hecho, la relajación

15. Para ello, se sustituye cada uno de los factores (a excepción de la edad, la pobreza, la cantidad de miembros del hogar y el estado civil) por su opuesto (por ejemplo, preferir no trabajar por preferir trabajar) para obtener la diferencia en la previsión de la probabilidad de participar.

consecutiva de algunas restricciones socioeconómicas¹⁶ genera un efecto más importante (hasta 30 puntos porcentuales) en las probabilidades de las mujeres de participar en la fuerza de trabajo en los países desarrollados, emergentes y en desarrollo. No obstante, en los Estados Árabes y África del Norte, el efecto es considerablemente menor (13,1 puntos porcentuales).

Ocuparse de la conformidad con la función asignada al género también tiene un efecto considerable en todas las regiones, aunque menor en los países emergentes. Fomentar funciones asignadas al género más favorables¹⁷ generaría el mayor aumento en las probabilidades de las mujeres de los Estados Árabes y África del Norte (28 puntos porcentuales) y también tendría un efecto considerable en los países en desarrollo y desarrollados (un incremento de cerca de 20 puntos porcentuales; véase la [gráfica 6](#)). Por último, el efecto de la educación superior en cada región sin las restricciones socioeconómicas ni la función asignada al género es bastante similar al efecto marginal incondicional de la educación detallado en el [cuadro 6](#). En resumen, si bien la preferencia personal de obtener un empleo remunerado constituye un factor importante para la tasa de actividad de las mujeres, a menos que sea complementado con otras mejoras de las condiciones socioeconómicas y una relajación de la conformidad con la función asignada al género, su efecto será limitado.

2.3 Descomposición de las brechas de género en el lugar de trabajo

Hasta ahora, el análisis del presente capítulo se ha centrado en los factores que subyacen a la participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, en el [capítulo 1](#) también se identificaron brechas de género en el tipo de relación laboral, lo que puso de manifiesto, entre otros, que más mujeres que hombres son trabajadoras familiares no remuneradas.

Un informe del Grupo de Expertos de la Comisión Europea sobre Género y Empleo (CE, 2009) incluye una lista de factores esenciales identificados en otros estudios como causas de la segregación de género en el lugar de trabajo. Se trata, entre otros, de: las ventajas biológicas comparativas; las diferencias en la inversión en capital humano; los papeles diferenciados en el hogar; las preferencias y los prejuicios; la socialización y los estereotipos; los obstáculos a la entrada al mercado de trabajo; y las prácticas de organización. La OIT (2016a) ha insistido en el hecho de que estos factores se autorrefuerzan. Las mujeres y los hombres tienen más probabilidades de emprender carreras en sectores y ocupaciones identificadas como «femeninas» o «masculinas», respectivamente, y se les disuade de hacer lo contrario.

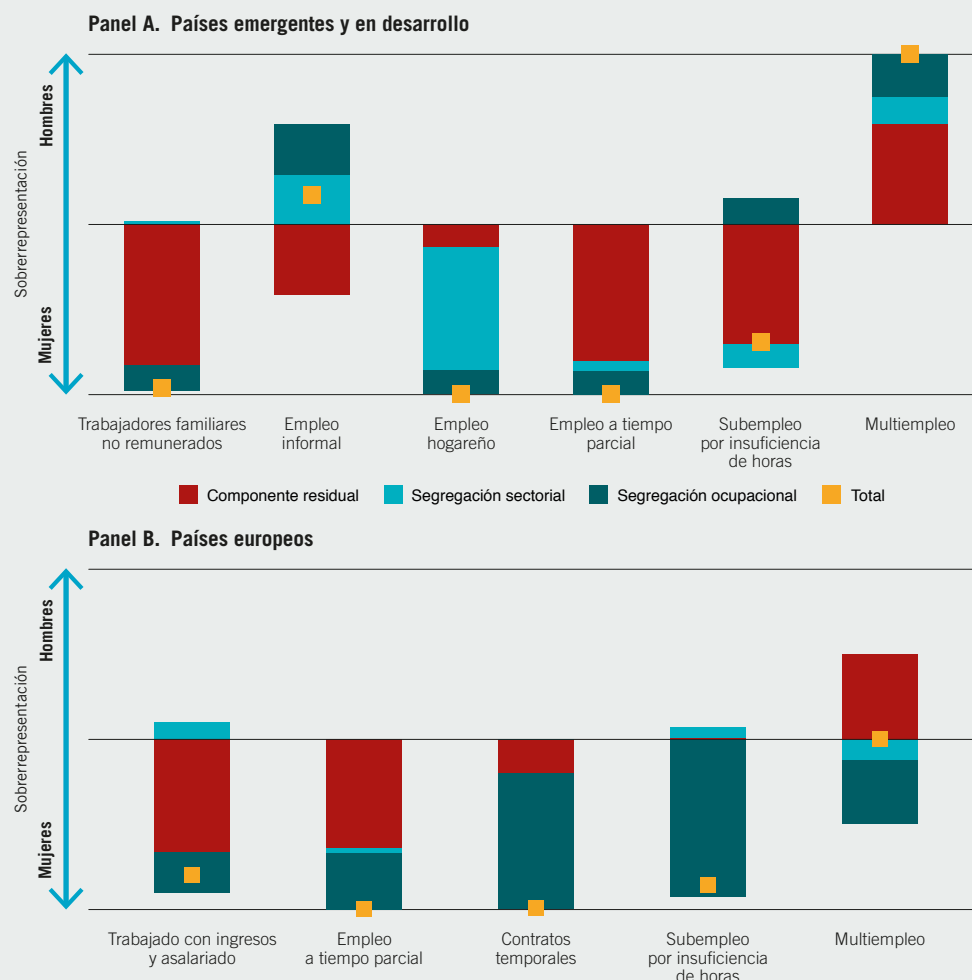
Es importante saber más sobre las razones subyacentes a las brechas de género en el lugar de trabajo para formular políticas. Por ejemplo, sabiendo que las mujeres participan con más frecuencia en tipos específicos de relaciones laborales (por ejemplo, a tiempo parcial) debido a que tienen más probabilidades de trabajar en ciertas ocupaciones (por ejemplo, la sanidad), los encargados de la formulación de políticas podrían centrarse en determinar las razones por las cuales, por un lado, las mujeres trabajan en esas ocupaciones y, por el otro, predominan esos tipos de relaciones laborales en dichas ocupaciones. De manera similar, como se desprende del [apartado 1.6](#), reducir las brechas de género en el lugar de trabajo podría generar importantes beneficios económicos. Es por ello por lo que en el presente apartado se descomponen las brechas de género en el lugar de trabajo en tres componentes específicos: la segregación por sectores, la segregación ocupacional y los factores residuales. La última categoría incluye todos los factores restantes como la educación, la experiencia y la discriminación.

16. Por ejemplo: el que las mujeres tengan acceso al teléfono y a internet; una actitud optimista en vez de pesimista respecto de su futuro en general; creer que tienen buenas probabilidades en el mercado de trabajo en comparación con los hombres; creer que tener hijos no les supondrá una restricción; y asumir que únicamente enfrentan el obstáculo menos restrictivo, en lugar del más restrictivo.

17. Es decir: que una mujer viva en un entorno urbano en vez de rural; que su familia acepte que una mujer pueda buscar un empleo remunerado; que la mujer crea que la sociedad respeta a las mujeres; y que la mujer sea atea.

Gráfico 7

Descomposición de las brechas de género por tipo de relación laboral



Notas: El gráfico muestra la descomposición de la brecha de género por tipo de relación de empleo en tres componentes y se basa en datos de encuestas sobre la fuerza de trabajo realizadas en 29 países emergentes y en desarrollo, a saber: Argentina, Armenia, Bangladesh, Brasil, Brunei Darussalam, Camboya, Chile, Ecuador, Estado Plurinacional de Bolivia, Gambia, Guatemala, India, Indonesia, Liberia, Madagascar, Malawi, México, Myanmar, Namibia, Nepal, Perú, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, República Unida de Tanzania, Samoa, Sudáfrica, Tailandia, Uganda y Viet Nam. Los años de disponibilidad varían por país, entre 2002 y 2015. También se han retomado los datos de las encuestas sobre la fuerza de trabajo de Eurostat para los países de la UE-28, a excepción de Bulgaria y Alemania, pero incluyendo a Islandia, Noruega y Suiza para los años 2009-2013. La metodología está detallada en el apéndice D.

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

La segregación explica solo parcialmente las brechas de género

La **gráfica 7** incluye la descomposición de brechas de género escogidas en estos tres componentes. Cada componente contribuye, de manera positiva o negativa, a la sobrerrepresentación de los hombres o las mujeres en algún tipo de relación laboral (por ejemplo, trabajo familiar no remunerado, empleo informal, trabajo hogareño). La suma de estos tres componentes determina la brecha de género global en las proporciones de empleo por tipo de empleo (véase el **apéndice D** para más información sobre la metodología utilizada para la descomposición). Los resultados varían considerablemente de un grupo de países a otro.

En los países emergentes y en desarrollo, los factores residuales desempeñan un papel importante en todos los tipos de empleo en los que las mujeres están sobrerrepresentadas (a saber, el trabajo familiar no remunerado, el trabajo hogareño, el empleo a tiempo parcial y el subempleo por insuficiencia de horas), a excepción del trabajo hogareño, en cuyo caso la segregación por sectores impulsa la sobrerrepresentación de las mujeres. No obstante, en este tipo de relación el componente residual también impulsa la sobrerrepresentación de las mujeres.

En el caso de un conjunto de países europeos escogidos con datos disponibles en los que las mujeres están sobrerrepresentadas (en todos los casos, a excepción de los trabajadores con múltiples empleos), el factor residual también aparece como un factor importante respecto del empleo remunerado y asalariado, y del empleo a tiempo parcial. Sin embargo, en el caso del empleo temporal y del subempleo por insuficiencia de horas, es la segregación ocupacional la que impulsa la brecha entre hombres y mujeres.

El análisis pone en evidencia el hecho de que el componente residual es el factor principal en el caso de la mayoría de las brechas de género analizadas. Esto quiere decir que las normas sociales, un componente esencial de los factores residuales, pueden tener un efecto directo significativo en las diferencias de empleo observadas en los tipos de relaciones laborales. Asimismo, la segregación ocupacional influye considerablemente en las brechas de género en los países europeos¹⁸. Por último, cabe resaltar que la segregación tiene un impacto indirecto considerable que se suele subestimar debido a que no se cuenta con suficiente información detallada. Por lo tanto, valdría la pena ampliar la investigación al respecto.

2.4 Conclusiones

Los hallazgos presentados en el presente capítulo ponen de manifiesto los factores que influyen en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, por lo tanto, los obstáculos más importantes que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo actual. Cabe resaltar que la preferencia de participar es necesaria pero insuficiente, y que, para promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, será también necesario emprender medidas y esfuerzos para resolver las restricciones socioeconómicas y aquellas ligadas a la función asignada al género, con miras a garantizarles la libertad de participar y superar las brechas de género en sus trayectorias laborales.

Con vistas al futuro, la formulación de políticas debe centrarse en ampliar las oportunidades legítimas para las mujeres en el mercado de trabajo en términos de cantidad y calidad, lo cual les otorgaría un acceso amplio a los tipos de ocupación y empleo que deseen, sin las restricciones provocadas por los estereotipos de género. En el siguiente capítulo se detalla cómo se pueden orientar específicamente estas medidas y cómo se pueden lograr estos objetivos gracias a recomendaciones destinadas a iniciativas de políticas.

18. Las cifras contenidas en las encuestas europeas sobre la fuerza de trabajo no superan un dígito. No obstante, las cifras sobre ocupaciones son de dos dígitos, lo cual, en principio, permite explicar más detalladamente el vínculo de la segregación ocupacional con la brecha de género que el de la segregación por sectores.

3 Consideraciones en materia de política

En el **capítulo 1** del presente informe se analizaron las tendencias en materia de participación de las mujeres en el mundo del trabajo, las cuales se pueden categorizar en las brechas de género que se observan en: i) las tasas de actividad; ii) el desempleo; iii) las oportunidades por sectores y ocupaciones; iv) la situación laboral; y v) el ingreso. Resolver estas brechas será esencial para mejorar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, promover el empoderamiento económico de las mujeres y garantizar mejores condiciones laborales para hombres y mujeres. La reducción de las distintas brechas de género también generará mejoras en el bienestar individual y el crecimiento económico. Sin embargo, como se explica en el **capítulo 2**, existe una serie de factores superpuestos e interconectados que le dan forma a estas brechas de género.

Así pues, es necesario aplicar un marco multifacético y exhaustivo de políticas para resolver las causas subyacentes a las brechas de género, que se conforme a las normas internacionales del trabajo (OIT, 2016a). Considerando lo anterior, en el presente capítulo se incluyen una serie de recomendaciones cuyo objetivo es mejorar los resultados de las mujeres en el mercado de trabajo (**cuadro 7**).

3.1 Reformar la conformidad con la función asignada al género y las preferencias personales

Como se menciona en los primeros dos capítulos del presente estudio, si bien hoy en día trabajan más mujeres que nunca, su participación en el mercado de trabajo es muy inferior a la de los hombres y suelen padecer la segregación sectorial y ocupacional, lo cual pone en evidencia los estereotipos de género en el trabajo. Aunque sería recomendable incorporar los problemas de género en los marcos globales de políticas de cada país, existe una serie de acciones que pueden acabar con las restricciones causadas por la conformidad con la función asignada al género y por las preferencias personales, las cuales suelen estar bajo la influencia de la misma función.

Aumentar las tasas de actividad de las mujeres

Fomentar modos de trabajo flexibles y medidas de reintegración. Este tipo de iniciativas son importantes y suponen maneras eficaces para incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Los modos de trabajo flexibles pueden ayudar a evitar que las mujeres dejen el mercado de trabajo, ya sea de manera permanente o temporal, debido a las restricciones ligadas al cuidado de niños. Este tipo de políticas también deben abordar los temas de las normas y las actitudes sociales para alentar a más hombres a asumir modos de trabajo flexibles. Asimismo, las medidas de reintegración pueden ayudar a superar las dificultades vinculadas al regreso al mercado de trabajo y deben brindar capacitación profesional, readaptación y mejora de calificaciones a aquellos que se hayan ausentado durante un periodo determinado debido, entre otros, a la necesidad de prestar cuidados a familiares o niños.

Cuadro 7

Esquema de políticas para reducir las brechas de género en el mercado de trabajo

Reformar la conformidad con la función asignada al género y las preferencias personales	Aumentar las tasas de actividad de las mujeres	Promover la iniciativa empresarial de las mujeres
		Fomentar modos de trabajo flexibles y medidas de reintegración
	Combatar las causas subyacentes de las segregaciones ocupacional y sectorial	Poner en entredicho los estereotipos de género mediante la educación y la valoración de competencias en materia de cuidado de terceros
		Apoyar la representación, participación y liderazgo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones
Resolver las restricciones socio-económicas	Emprender políticas mejoradas centradas en promover el equilibrio entre el trabajo y la familia	Garantizar que tanto hombres como mujeres cuenten con suficiente protección parental
		Garantizar un nivel adecuado de protección social
		Mejorar los enfoques respecto de las horas de trabajo atípicas y el trabajo a tiempo parcial
	Crear y proteger la calidad de los empleos en la economía del cuidado	Promover el empleo decente para los profesionales del cuidado de terceros, incluyendo a los trabajadores domésticos y migrantes
		Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado de terceros no remunerado en los servicios públicos de cuidado y en la infraestructura social
	Centrarse en el contexto macroeconómico y en la economía informal	Adoptar políticas macroeconómicas con perspectiva de género
Incrementar la igualdad en las condiciones del mercado de trabajo	Promover condiciones equitativas por un trabajo con el mismo valor	Crear un sistema de transparencia salarial y de evaluación laboral equitativa en términos de género
		Fomentar salarios mínimos adecuados e inclusivos y fortalecer la negociación colectiva
	Combatar la discriminación, la violencia y el acoso en contra de las mujeres y los hombres	Eliminar el trato desigual a mujeres y hombres en el mercado de trabajo y acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
		Transformar las instituciones para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso

Fuente: Basado en OIT, 2016a.

Promover la iniciativa empresarial de las mujeres. Las mujeres empresarias registran tasas de creación de empresas inferiores a las de sus homólogos masculinos y tienden a concentrarse en empresas con menor productividad y rentabilidad. Es por ello por lo que sería recomendable ejecutar políticas centradas en reducir cualquier obstáculo que impida a las mujeres crear y desarrollar empresas como, por ejemplo: marcos jurídicos para el desarrollo de empresas creadas por mujeres; capacitación y desarrollo de competencias en materia empresarial; y un mejor acceso al financiamiento y a la propiedad del capital (véase el **recuadro 7** sobre el programa de la OIT de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer).

Combatar las causas subyacentes a las segregaciones ocupacional y sectorial

Poner en entredicho los estereotipos de género mediante la educación y la valoración de competencias en materia de cuidado de terceros. El combate contra los estereotipos de género se inicia durante la niñez, se extiende durante los estudios (formales e informales) y va más allá. Para ello, sería recomendable, entre otros, acabar con las diferencias de género en el campo de estudio escogido por cada persona, por ejemplo, cambiando la atención a la participación específica en un tema. Como se ha demostrado en capítulos anteriores, el campo de estudio y, por lo tanto, la ocupación escogida suelen estar influenciados por consideraciones como las responsabilidades de cuidado,

Recuadro 7

Transformar las normas sociales y las preferencias personales

Programa de la OIT de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. Si bien en el ámbito mundial las mujeres empresarias dirigen un tercio del total de empresas en la economía formal actual, la mayoría de las mujeres empresarias dirigen micro y pequeñas empresas informales en los países en desarrollo y emergentes. Esto pone en evidencia que las mujeres que desean crear, desarrollar y hacer crecer empresas con éxito enfrentan obstáculos sistémicos como: el acceso limitado a las redes; las dificultades para acceder a la propiedad o a la tierra (debido a la ausencia de derechos de propiedad o sucesión); la falta de acceso a activos, lo cual restringe su capacidad de adquirir préstamos; la falta de acceso al financiamiento formal; la segregación sectorial de las oportunidades empresariales; el acceso limitado a servicios de desarrollo empresarial; y el acoso que padecen durante el proceso de registro y operación de sus empresas. El Programa de la OIT de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer busca crear un entorno propicio mediante un marco integrado orientado a hacer crecer las empresas de las mujeres liberando la creación y el crecimiento de las mismas de obstáculos, mejorando el acceso a los mercados, facilitando el acceso a los recursos y su control, mejorando la

inclusión y la protección sociales, y fomentando una cultura y un contexto de apoyo.

Transformar las normas sociales con políticas. El diseño y la aplicación de políticas pueden dar forma a las normas existentes o promover nuevas normas directa o indirectamente. Sin embargo, para dar forma a las normas sociales no basta con aplicar políticas en materia de igualdad y familia; también es necesario ejecutar políticas que aborden directamente ciertos problemas mediante iniciativas de concienciación. Por ejemplo, algunas campañas de concienciación como «HeforShe», «Programme H», y «MenCare» han generado avances considerables con vistas a modificar las normas de la masculinidad involucrando a los hombres en las iniciativas de igualdad de género. Estas iniciativas se centran en: promover una distribución equitativa de las tareas hogareñas y del cuidado de terceros entre hombres y mujeres («MenCare»); crear un espacio educativo común para la reflexión crítica sobre los estereotipos que los hombres tienen del género («Programme H»); e involucrar a los líderes empresariales y políticos como agentes de cambio para poner en entredicho las normas sociales de sus países y organizaciones («HeforShe»).

Fuente: OIT, 2016b y 2008; Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas, 2016.

la flexibilidad y la posibilidad de compaginar ciertas ocupaciones con la familia, lo cual perpetúa la segregación ocupacional. Así pues, las iniciativas deben resolver las cuestiones de los estudios y el empleo en campos no estereotipados mediante medidas de contratación, capacitación y financiamiento, entre otras, que ayuden a los y las jóvenes a tomar decisiones que pongan en entredicho las normas sociales respecto de los estudios, la capacitación profesional y los sectores ocupacionales (véase el [recuadro 7](#)).

Apoyar la representación, participación y liderazgo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. Para resolver el problema de las segregaciones ocupacional y sectorial, las mujeres deben poder influenciar y dar forma a los lugares de trabajo, sobre todo en lo que concierne a temas que les afectan de manera desproporcionada. Para mejorar la participación y el liderazgo de las mujeres se pueden aplicar cuotas, metas y objetivos de participación en distintos ámbitos, en todas las áreas gubernamentales, en los grupos de empleadores y trabajadores, y en las empresas. Además, se puede brindar capacitación en liderazgo, mentorías, incentivos financieros y medidas para acelerar la carrera profesional. Los gobiernos deben asumir el liderazgo en la aplicación de estas medidas en el sector público.

3.2 Resolver las restricciones socioeconómicas

Emprender políticas mejoradas centradas en promover el equilibrio entre el trabajo y la familia

Millones de mujeres y hombres en todo el mundo no gozan del derecho fundamental a una protección parental adecuada ni de otras medidas básicas de protección social. En virtud del Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), se deben emprender mayores esfuerzos con miras a sentar las bases necesarias para lograr equilibrios armonizados entre el trabajo y la vida familiar, y, de esta manera, garantizar condiciones de trabajo de calidad y favorables a la vida familiar para mujeres y hombres. Al mismo tiempo, los horarios de trabajo atípicos y el trabajo a tiempo parcial de poca calidad penalizan de manera desproporcionada a las mujeres.

Garantizar que tanto hombres como mujeres cuenten con suficiente protección parental. La protección de la maternidad, la licencia de paternidad y otras medidas de protección ayudan a alentar a las mujeres a volver al trabajo, a reducir las interrupciones de carrera y a alcanzar un equilibrio más armonizado entre el trabajo y la vida familiar. El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), dispone los requisitos mínimos de la protección de la maternidad y de otros derechos. El diseño de las leyes y políticas nacionales debe aspirar, por un lado, a minimizar el costo financiero de los empleadores y, sobre todo, de las pequeñas y medianas empresas, y, por el otro, a ampliar la cobertura para que incluya a las categorías de trabajadores que suelen ser excluidos, como los trabajadores atípicos, domésticos y hogareños. Al mismo tiempo, es necesario que el derecho de baja por paternidad adquiera una naturaleza más vinculante y que se apliquen medidas para fomentar el uso de esa baja (véase el **recuadro 8**).

Garantizar un nivel adecuado de protección social. Tanto las brechas de género en el lugar de trabajo como la considerable propensión a trabajar en áreas como el cuidado de terceros no remunerado van de la mano con la desigualdad en los sistemas de protección social, que se manifiesta en el acceso, la cobertura y la prestación de seguridad social a las mujeres. Como se hace hincapié en la Recomendación de la OIT sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), la protección social es una herramienta importante para promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de género. Así pues, se debe incorporar una dimensión de género al diseño, instrumentación y evaluación de los sistemas de protección social que tome en consideración las características del mercado de trabajo de las mujeres, como el trabajo familiar no remunerado y el trabajo doméstico, y que incluya disposiciones equitativas en términos de género para evitar que se perpetúe la segregación.

Mejorar los enfoques respecto de las horas de trabajo atípicas y el trabajo a tiempo parcial. La Recomendación de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), insta a adoptar medidas diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, entre otros, reduciendo «progresivamente la duración de la jornada de trabajo y [...] las horas extraordinarias» e introduciendo «más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones [...]». Estas medidas deben aspirar, por un lado, a fortalecer los derechos de los trabajadores a solicitar modificaciones de las horas de trabajo, y, por el otro, a reducir la penalidad salarial a los trabajadores a tiempo parcial en comparación a los trabajadores a tiempo completo, como dispone el Convenio de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).

Recuadro 8

Mitigar las restricciones socioeconómicas a las mujeres

Acceso universal al cuidado de niños de calidad. Es esencial brindar acceso al cuidado de niños de calidad para fomentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y el desarrollo positivo de los niños. Todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral o salarial, deben tener acceso a un cuidado de niños de calidad. En la India, la Asociación de Mujeres Trabajadoras Autónomas (SEWA) presta servicios de cuidado de niños a través de una cooperativa que se adapta a las horas de trabajo de los padres, se ocupa de niños de muy baja edad y brinda atención médica (entre otros, en el rubro de la nutrición). La comuna de Peñalolén, en Chile, y SOCFINAF, en Kenya, brindan servicios de este tipo que no solo permiten a las mujeres trabajar más, sino que también ayudan a mitigar los costos de los alimentos y la atención médica en el hogar, un desafío particularmente agudo para las familias de bajos ingresos. Así pues, el cuidado de niños de calidad no solo ayuda a concretizar la igualdad de género, sino que también promueve una mayor igualdad social, pues impulsa la reducción de la pobreza intergeneracional.

Diseñar políticas en materia de baja por maternidad y paternidad. Para garantizar la igualdad de género, resulta esencial incrementar el uso de bajas por maternidad y paternidad bien pagadas. En el caso de las mujeres, se trata de una manera de garantizar la seguridad laboral, sanitaria y económica. En el caso de los hombres, las bajas por paternidad fomentan una división más equitativa del trabajo entre géneros y ayudan a transferir una parte de las responsabilidades del trabajo no remunerado de las madres a los padres. Sin embargo, las bajas no deben constituir un elemento aislado, sino que se deben conjugar con otras políticas familiares y laborales existentes en cada país, con el objetivo de mitigar cualquier efecto negativo en la participación (Hook, 2010; Gangl y Ziefle, 2015). El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), dispone que la baja por maternidad debe durar, por lo menos, 14 semanas. Existe una serie de factores que influyen en el uso de

la baja de paternidad, como, por ejemplo, el diseño de la política, en cuyo marco la baja debe constituir un derecho individual no transferible, bien pagado y universal (Haas y Rostgaard, 2011). Asimismo, tanto las normas en materia de uso de la baja como los casos y circunstancias familiares e individuales deben ser considerados. Además de las bajas por paternidad y maternidad, también se deben promover permisos remunerados y políticas y servicios de apoyo a trabajadores que cuidan a familiares enfermos, con discapacidad o de edad avanzada.

Lograr una igualdad sustantiva mediante presupuestos con enfoque de género. Las políticas fiscales sólidas influyen considerablemente la sostenibilidad del crecimiento debido a su efecto en la oferta de mano de obra, el crecimiento del capital humano, la inversión y la igualdad. Habida cuenta de lo anterior, los presupuestos con enfoque de género constituyen un mecanismo fundamental para ayudar a reducir las brechas de género y promover el empoderamiento y el desarrollo de las mujeres. Este tipo de presupuestos toman en consideración y vigilan los efectos diferenciales de los cambios en las políticas fiscales y las asignaciones presupuestarias en distintos grupos demográficos (y, sobre todo, los cambios que afectan a las mujeres y a las niñas de manera desproporcionada). Además, asumen el compromiso fiscal de ocuparse de las distintas necesidades y circunstancias de las mujeres a través del gasto y la imposición públicos. Por ejemplo, los presupuestos con enfoque de género reconocen que las mujeres hacen un aporte desproporcionado en la economía del cuidado de terceros y retoman este conocimiento al momento de evaluar los beneficios y los costos de los programas gubernamentales. Este tipo de presupuestos ya han generado cambios en materia de políticas en muchos países en los rubros de la educación, la salud y la infraestructura respecto de objetivos de género (por ejemplo, en la India y México) y han dado paso a una mayor rendición de cuentas para fomentar un gasto público más equitativo (por ejemplo, en Austria y Ecuador).

Fuentes: Cassirer y Addati, 2007; OIT, 2013; Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas, 2017; Moussié, 2017; Hook, 2010; Gangl y Ziefle, 2015; Haas y Rostgaard, 2011; OIT, 2014; Stotsky, 2016.

Crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado

Las mujeres están sobrerrepresentadas en ciertas ocupaciones, como la del cuidado de terceros. Estos sectores suelen carecer de normas y protecciones adecuadas.

Promover el empleo decente para los profesionales del cuidado de terceros, incluyendo a los trabajadores domésticos y migrantes. Para reducir los déficits de trabajo decente en las profesiones centradas en el cuidado de terceros, es necesario ajustar las políticas en materia de oportunidades del mercado de trabajo y protección social. Para ello, hace falta promover la participación de los hombres en estas ocupaciones. Cualquier medida que se aplique debe conformarse al Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y, en el caso de los cuidadores domésticos, al Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). En el caso de los migrantes, se debe aplicar el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), para garantizar que las políticas y las prácticas no discriminen al intentar promover el empleo decente.

Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado de terceros no remunerado en los servicios públicos de cuidado y en la infraestructura social. Si bien el cuidado es un derecho universal y un importante componente de la igualdad de género, con frecuencia los cuidadores de terceros se encuentran en desventaja debido a su papel y porque trabajan en la informalidad. Es por ello por lo que es importante reconocer y valorar el cuidado de terceros y el trabajo doméstico no remunerados con miras a eliminar los sesgos en la contabilidad de ingresos nacionales, que no suelen incluir a estos trabajadores. Asimismo, hace falta emprender esfuerzos para poner en entredicho las normas respecto del cuidado de terceros, sobre todo con miras a garantizar que tanto mujeres como hombres tengan derecho y se responsabilicen de ocuparse del cuidado, por lo cual es necesario redistribuir y reequilibrar las responsabilidades del cuidado de terceros entre hombres y mujeres. Por último, es necesario mejorar la prestación pública de infraestructura y servicios básicos para mitigar la carga del trabajo hogareño (véase el [recuadro 8](#)).

Centrarse en el contexto macroeconómico y en la economía informal

Las políticas macroeconómicas tienen un potencial importante de fomentar la igualdad de género y sería recomendable complementarlas con apoyo a la formalización de empleos informales.

Adoptar políticas macroeconómicas con perspectiva de género. El crecimiento económico no basta para facilitar la igualdad de género, por lo que es necesario centrarse en el crecimiento inclusivo, sobre todo creando empleos y mejorando los medios de subsistencia (por ejemplo, mediante presupuestos con enfoque de género; véase el [recuadro 8](#)). Para ello, es necesario contar con un conjunto equilibrado de legislaciones, normativas y políticas. Además, hay que poner de lado recursos adecuados para garantizar que estas prioridades no queden en segundo plano, sobre todo en periodos de recesión económica. En los países de bajo ingreso y en desarrollo, sería recomendable que las prioridades gubernamentales se concentrarán en invertir en infraestructuras hídricas, eléctricas y energéticas para el ahorro de tiempo. Por su parte, los países desarrollados podrían centrarse en mejorar la situación de las familias de bajos ingresos mediante créditos fiscales y transferencias, entre otros.

Apoyar la formalización de empleos en la economía informal. La formalización de los empleos informales requiere de una serie de enfoques descendentes y ascendentes. Por ejemplo, es posible, por un lado, aplicar un conjunto de políticas que incorpore la promoción del empleo y ayude a generar más y mejores oportunidades de empleo formal, y, por el otro, adaptar el entorno normativo al proceso de formalización a través de legislación, imposición, el otorgamiento de derechos y otros medios. Por su parte, los enfoques ascendentes pueden integrar iniciativas y medidas centradas en incrementar el acceso al financiamiento o promover la iniciativa empresarial, y, al mismo tiempo, brindar incentivos a las empresas para que formalicen a sus empleados. Asimismo, emprender esfuerzos para reconocer a las organizaciones de trabajadores informales como la Asociación de Mujeres Trabajadoras Autónomas (SEWA) de la India puede ayudar a los trabajadores informales a organizarse colectivamente.

3.3 Incrementar la igualdad en las condiciones del mercado de trabajo

Promover condiciones equitativas por un trabajo con el mismo valor

El principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debe ser integrado en la legislación y retomado en los procesos de negociación colectiva. Para ello, es necesario cumplir ciertos prerrequisitos como mejorar la transparencia salarial y aprovechar ciertas herramientas existentes como los sistemas de fijación de salarios mínimos. Además, se debe garantizar la igualdad de trato a los distintos tipos de trabajadores, como los trabajadores informales.

Crear un sistema de transparencia salarial y de evaluación laboral equitativa en términos de género.

Según el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), se debería garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo igual mediante la aplicación de leyes y normas nacionales. Sin embargo, habida cuenta de la ausencia relativa de datos abiertos y fiables sobre salarios, se debe complementar la mejora en el acceso con información sobre pagos, primas y estructuras de promoción en los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores (véase el [recuadro 9](#)). Además, se deben aplicar métodos de evaluación laboral equitativa en términos de género para determinar el valor del trabajo de manera objetiva, mediante evaluaciones neutras de las competencias, las condiciones de trabajo, las responsabilidades y el esfuerzo.

Fomentar salarios mínimos adecuados e inclusivos y fortalecer la negociación colectiva. Garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo igual debe ser un objetivo y un elemento de las políticas en materia de salario mínimo, en virtud del Convenio núm. 100, del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). Para alcanzar este objetivo, las políticas en materia de salario mínimo pueden ser utilizadas para combatir la discriminación salarial de género, sobre todo considerando que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de tener empleos peor pagados (véase el [recuadro 9](#)). Además, si bien los salarios mínimos no deberían fomentar el sesgo de género, pueden ser destinados a grupos específicos de trabajadores, como los trabajadores domésticos y aquellos que trabajan en el cuidado de terceros, lo cual beneficiaría indirectamente a los grupos más vulnerables de trabajadoras. En este sentido, es imperativo fortalecer la negociación colectiva para lograr un diálogo social eficaz.

Combatir la discriminación, la violencia y el acoso en contra de las mujeres y los hombres

Es evidente que a lo largo y ancho del mundo del trabajo se hace uso de prácticas discriminatorias directa o indirectamente basadas en el género, las cuales exacerban la brecha de género, reducen la tasa de actividad de las mujeres y suelen poner a las mujeres en desventaja en el mercado de trabajo. Es por ello por lo que se deben aplicar medidas en virtud del Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Eliminar el trato desigual a mujeres y hombres en el mercado de trabajo y acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Todos los sectores de la sociedad son responsables de eliminar el trato desigual y de acabar con la violencia y el acoso. Los gobiernos y los grupos de trabajadores y de empleadores deben elaborar y esforzarse por aplicar marcos legislativos que garanticen un acceso equitativo y el derecho de mujeres y hombres a la normativa laboral, la legislación laboral y la protección social, sin que padezcan discriminación ni acoso. La violencia y el acoso constituyen una amenaza a la seguridad y la salud ocupacionales que la legislación puede combatir de manera eficaz, aunque debe ser lo suficientemente amplia como para abarcar todas las formas de violencia y acoso. Además, existe una obligación continua de aplicar y vigilar la instrumentación de leyes que prevengan y prohíban la discriminación, la violencia y el acoso (OIT, 2017b).

Recuadro 9

Empoderar a las mujeres para mejorar las condiciones del mercado de trabajo

Observancia de la igualdad de remuneración mediante la transparencia salarial. Pese a que en varios países de todo el mundo se aplican políticas a favor de la igualdad de remuneración, existen desafíos estructurales que pueden limitar o reducir la eficacia de las medidas de observancia. Estos desafíos emanan de las barreras financieras, entre otras, que se plantean a los esfuerzos por resolver la desigualdad salarial emprendiendo procesos judiciales. Tanto la excesiva cantidad de tiempo que requieren los litigios como los arduos procesos, y la falta de entendimiento de los derechos individuales o de las obligaciones de transparencia corporativa también contribuyen a complicar la búsqueda de resarcimiento. La legislación puede contrarrestar estos obstáculos, sobre todo mediante la creación de órganos especializados en brindar apoyo técnico para garantizar resarcimiento y observancia. Para alcanzar estos objetivos, es necesario que la observancia cuente con datos de calidad sobre brechas salariales y los factores de estas brechas, es decir, una mayor transparencia, con lo cual se podrán facilitar los procesos de negociación. En este sentido, vale la pena mencionar los casos de Islandia y Reino Unido a manera de ejemplo, pues se trata de los primeros países en hacer obligatoria la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres mediante la observancia de la transparencia salarial. Una vez que se aplique la ley, las empresas públicas y privadas (a partir de cierto tamaño) deberán cumplirla, con lo cual serán objeto de auditorías y recibirán certificados por sus

prácticas a favor de la igualdad de remuneración o pagarán multas.

Involucrar a las mujeres en la negociación colectiva de trabajo decente. Se suelen excluir las preocupaciones en materia de género de las negociaciones colectivas, muchas veces debido a la falta de participación y representación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones sindicales. Sin embargo, los sindicatos pueden desempeñar un papel importante con vistas a resolver las preocupaciones en materia de género y, en particular, las preocupaciones respecto de: la brecha salarial; la flexibilidad del tiempo de trabajo; los servicios de cuidado de niños; la violencia de género en el lugar de trabajo; la libertad de asociación; y la inclusión de categorías vulnerables de trabajadores (informales, domésticos, migrantes, familiares y mujeres embarazadas). Con miras a mejorar la integración de mujeres en los sindicatos, la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha elaborado directrices específicas para que los sindicatos garanticen una inclusión igualitaria de mujeres y hombres, y ha lanzado la campaña «Labour Rights for Women» (Derechos Laborales para las Mujeres) con los objetivos de movilizar e involucrar a todo tipo de trabajadoras en los sindicatos. La inclusión de más mujeres en los sindicatos permite agilizar los convenios colectivos en materia de igualdad de género, pues se reconocen, representan y legitiman activamente las preocupaciones de las mujeres en el proceso del diálogo social.

Fuente: OIT, 2016c y 2016d; Islandia, 2016; Reino Unido, 2017; CSI, 2007 y 2016.

Transformar las instituciones para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso. Las leyes no bastan para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia ni el acoso relacionados con el trabajo, y los mecanismos adicionales para garantizar la igualdad de trato deben contar con el sustento de remedios eficaces, sanciones disuasorias y una observancia eficaz en forma de inspección laboral, órganos especializados en igualdad y acceso a los juzgados. En todos los casos, es necesario que las actitudes y normas sociales cambien, entre otros, mediante la instrumentación de campañas de concienciación (véase también el [recuadro 7](#)).

3.4 Reflexiones con vistas al futuro

El mundo del trabajo se caracteriza por la persistencia y la amplitud de las brechas de género, que tienen origen en una serie de factores. Cerrar estas brechas generaría importantes beneficios económicos y mejoraría el bienestar individual. Habida cuenta de lo anterior, en el presente capítulo se han presentado una serie de recomendaciones no excluyentes entre sí que pueden ayudar a reducir las brechas de género en los resultados del mercado de trabajo y orientar los cambios en las actitudes y las normas respecto del papel de la mujer en el trabajo. Cabe resaltar que un enfoque basado en los derechos puede ayudar a poner de relieve y complementar las dimensiones de género al momento de formular políticas. En efecto, con vistas al futuro, para alcanzar los objetivos en la materia será necesario emprender esfuerzos en distintas dimensiones de políticas.

Apéndice A. Grupos de países por región e ingresos

África

África del Norte

Argelia
Egipto
Libia
Marruecos
Sáhara Occidental
Sudán
Túnez

África subsahariana

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

Américas

América Latina y el Caribe

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

América del Norte

Canadá
Estados Unidos

Estados Árabes

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

Asia y el Pacífico

Asia Oriental

China
Corea, República de
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
Malasia
Micronesia, Estados Federados de
Myanmar
Nauru
Nueva Caledonia
Nueva Zelanda
Palau
Papua Nueva Guinea
Polinesia Francesa
República Democrática Popular Lao
Samoa
Singapur
Tailandia
Timor-Leste
Tonga
Tuvalu
Vanuatu
Viet Nam

Asia del Sur

Afganistán
Bangladesh
Bhután
India
Irán, República Islámica del
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
Finlandia
Francia
Grecia
Irlanda
Islandia
Islas Anglonormandas
Italia
Letonia
Liechtenstein
Lituania
Luxemburgo
Macedonia, ex República Yugoslava de
Malta
Mónaco
Montenegro
Noruega
Países Bajos
Portugal
Reino Unido
San Marino
Serbia
Suecia
Suiza

Europa Oriental

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

Asia Central y Occidental

Armenia
Azerbaiyán
Chipre
Georgia
Israel
Kazajistán
Kirguistán
Tayikistán
Turquía
Turkmenistán
Uzbekistán

Países desarrollados (ingreso alto)

Alemania
 Andorra
 Antigua y Barbuda
 Antillas Neerlandesas
 Arabia Saudita
 Argentina
 Australia
 Austria
 Bahamas
 Bahrein
 Barbados
 Bélgica
 Brunei Darussalam
 Canadá
 Chile
 Chipre
 Corea, República de
 Croacia
 Dinamarca
 Emiratos Árabes Unidos
 Eslovaquia
 Eslovenia
 España
 Estados Unidos
 Estonia
 Finlandia
 Francia
 Grecia
 Guam
 Hong Kong, China
 Hungría
 Irlanda
 Islas Anglonormandas
 Islas Vírgenes
 estadounidenses
 Islandia
 Israel
 Italia
 Japón
 Kuwait
 Letonia
 Liechtenstein
 Lituania
 Luxemburgo
 Macao, China
 Malta
 Mónaco
 Noruega
 Nueva Caledonia
 Nueva Zelanda
 Omán
 Países Bajos
 Polinesia Francesa
 Polonia
 Portugal
 Puerto Rico
 Qatar
 Reino Unido
 República Checa
 Saint Kitts y Nevis

San Marino
 Seychelles
 Singapur
 Suecia
 Suiza
 Taiwán, China
 Trinidad y Tabago
 Uruguay

Países emergentes (ingreso medio)

Albania
 Angola
 Argelia
 Armenia
 Azerbaiyán
 Bangladesh
 Belarús
 Belice
 Bhután
 Bolivia, Estado
 Plurinacional de
 Bosnia y Herzegovina
 Botswana
 Brasil
 Bulgaria
 Cabo Verde
 Camboya
 Camerún
 China
 Colombia
 Congo
 Costa Rica
 Côte d'Ivoire
 Cuba
 Djibouti
 Dominica
 Ecuador
 Egipto
 El Salvador
 Federación de Rusia
 Fiji
 Filipinas
 Gabón
 Georgia
 Ghana
 Granada
 Guatemala
 Guinea Ecuatorial
 Guyana
 Honduras
 India
 Indonesia
 Irán, República Islámica del
 Iraq
 Islas Cook
 Islas Marshall
 Islas Salomón
 Jamaica
 Jordania
 Kazajistán
 Kenya

Kiribati
 Kirguistán
 Lesotho
 Líbano
 Libia
 Macedonia, ex República
 Yugoslava de
 Malasia
 Maldivas
 Marruecos
 Mauricio
 Mauritania
 México
 Micronesia, Estados
 Federados de
 Moldova, República de
 Mongolia
 Montenegro
 Myanmar
 Namibia
 Nauru
 Nicaragua
 Nigeria
 Pakistán
 Palau
 Panamá
 Papua Nueva Guinea
 Paraguay
 Perú
 República Árabe Siria
 República Democrática
 Popular Lao
 República Dominicana
 Rumania
 Sáhara Occidental
 Samoa
 San Vicente y las Granadinas
 Santa Lucía
 Santo Tomé y Príncipe
 Serbia
 Sri Lanka
 Sudáfrica
 Sudán
 Suriname
 Swazilandia
 Tailandia
 Tayikistán
 Territorio Palestino Ocupado
 Timor-Leste
 Tonga
 Túnez
 Turquía
 Turkmenistán
 Tuvalu
 Ucrania
 Uzbekistán
 Vanuatu
 Venezuela, República
 Bolivariana de
 Viet Nam
 Yemen
 Zambia

Países en desarrollo (ingreso bajo)

Afganistán
 Benin
 Burkina Faso
 Burundi
 Chad
 Comoras
 Congo, República
 Democrática del
 Corea, República Popular
 Democrática de
 Eritrea
 Etiopía
 Gambia
 Guinea
 Guinea-Bissau
 Haití
 Liberia
 Madagascar
 Malawi
 Malí
 Mozambique
 Nepal
 Níger
 República Centroafricana
 Rwanda
 Senegal
 Sierra Leona
 Somalia
 Tanzania, República
 Unida de
 Togo
 Uganda
 Zimbabwe

Apéndice B. Estimaciones, proyecciones y escenarios del mercado de trabajo

La fuente de todas las estimaciones mundiales y regionales en el presente informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* son los Modelos Econométricos de Tendencias (MET) de la OIT de noviembre de 2016. La OIT ha diseñado y mantiene modelos econométricos que se utilizan para elaborar estimaciones de los indicadores del mercado de trabajo de países y años para los que no se dispone de datos. Gracias a estos modelos, la OIT puede producir y analizar las estimaciones mundiales y regionales de los principales indicadores del mercado de trabajo y de tendencias relacionadas.

Sobre la base de los MET, se elaboran estimaciones y proyecciones (desagregadas por edad y género cuando es necesario) de desempleo, empleo y situación laboral. El producto de los modelos es una compleja matriz de datos de 188 países. Gracias a esta matriz, es posible agregar los datos de cada país para generar estimaciones regionales y mundiales de indicadores del mercado de trabajo, como la tasa de desempleo, la proporción de empleo respecto de la población, y las proporciones de trabajadores por situaciones laborales y en empleo vulnerable.

Antes de aplicar los MET, los especialistas de información sobre el mercado de trabajo del Departamento de Investigaciones, en colaboración con ILOSTAT y especialistas de las oficinas regionales y en los países de la OIT, evalúan los datos publicados por los países y seleccionan las observaciones que consideran lo suficientemente comparables entre los países, en función de los siguientes criterios (lista no exhaustiva): 1) tipo de fuente de datos; 2) cobertura geográfica; y 3) cobertura de grupos de edad.

- Conforme al primer criterio, para poder incluirlos en el modelo, los datos deben ser el resultado de encuestas sobre la mano de obra o de censos de población. Las encuestas nacionales sobre la mano de obra suelen ser similares entre países, por lo que los datos que se obtienen son más comparables que los datos provenientes de otras fuentes. Por lo tanto, durante el proceso de selección, se da preferencia a los datos provenientes de encuestas sobre la mano de obra. No obstante, muchos países en desarrollo no cuentan con los recursos para llevar a cabo encuestas sobre la mano de obra, por lo que publican información del mercado de trabajo a partir de sus censos de población. Así pues, habida cuenta de la necesidad de equilibrar los objetivos concurrentes de la comparabilidad y la cobertura de los datos, se incluyen datos provenientes de algunos censos en el modelo.
- En virtud del segundo criterio, únicamente se incluyen indicadores del mercado de trabajo representativos del ámbito nacional (a saber, sin restricciones geográficas). En otras palabras, no se incluyen observaciones que solo correspondan a zonas urbanas o rurales, pues los mercados de trabajo entre estas zonas suelen diferir considerablemente. Además, el uso de datos exclusivamente rurales o urbanos no concordaría con datos de referencia como el PIB.
- De conformidad con el tercer criterio, los grupos de edad abarcados por los datos observados deben ser lo suficientemente comparables entre los países. Los países publican información del mercado de trabajo correspondiente a una gran variedad de grupos de edad y el grupo de edad seleccionado puede influir en el valor de un determinado indicador del mercado de trabajo.

Además de la información sobre el mercado de trabajo publicada por los países, los MET se basan en información procedente de las siguientes fuentes de referencia:

- la versión revisada de 2015 de la base de datos World Population Prospects de las Naciones Unidas, para las estimaciones y proyecciones en materia de población;
- la base de datos Economically Active Population, Estimates and Projections (EAPEP) de la OIT, para las estimaciones y proyecciones en materia de mano de obra;
- datos sobre el PIB (PIB per cápita y tasas de crecimiento del PIB con ajuste de PPA) de las bases de datos World Development Indicators y World Economic Outlook (actualización de 2016); y,
- las estimaciones de pobreza del Banco Mundial provenientes de la base de datos PovcalNet.

Estimaciones de indicadores del mercado de trabajo

Los MET generan estimaciones de las tasas de desempleo para completar los datos faltantes de países o años cuyos datos no han sido publicados por el país. En el marco de las regresiones múltiples que se llevan a cabo con los datos de distintas regiones del mundo, se desagregan las tasas de desempleo por edad y género (hombres jóvenes, mujeres jóvenes, hombres adultos y mujeres adultas) para que sean

objeto de una regresión sobre la base de las tasas de crecimiento del PIB. Durante las regresiones, se llevan a cabo ponderaciones para corregir cualquier sesgo que pueda resultar del hecho de que los datos de los países que publican sus tasas de desempleo suelen diferir (en términos estadísticamente importantes) de los datos de los países que no publican sus tasas de desempleo¹. En el caso de 2016, se generaron estimaciones preliminares sobre la base de la información trimestral y mensual disponible al momento de la elaboración del presente informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* (noviembre de 2016).

El modelo también produce estimaciones sobre el empleo por situación laboral mediante técnicas similares centradas en atribuir los valores faltantes en el ámbito nacional. Además de la tasa de crecimiento del PIB, los siguientes indicadores se utilizan como variables explicativas: las partes del valor añadido de los tres principales sectores en el PIB, el PIB per cápita y la proporción de personas que viven en zonas urbanas.

También se recurre a otros modelos econométricos para generar estimaciones mundiales y regionales de las tasas de trabajadores pobres y de empleo por clase económica (Kapsos y Bourmpoula, 2013).

Proyecciones de los indicadores del mercado de trabajo

Las proyecciones de la tasa de desempleo se obtienen utilizando la relación histórica entre las tasas de desempleo y el crecimiento del PIB registrados durante el peor período de crisis o recesión observado en cada país entre 1991 y 2005, y durante el período de recuperación correspondiente². Para ello, se incluyen términos de interacción entre variables ficticias de los períodos de crisis y recuperación y el crecimiento del PIB en regresiones de efectos fijos con datos de panel³. En concreto, la tasa de desempleo logísticamente transformada fue calculada por regresión usando una serie de covariables (la tasa diferida de desempleo, la tasa de crecimiento del PIB y la tasa diferida de crecimiento del PIB) y una serie de covariables compuestas de la interacción de la variable ficticia de la crisis y la interacción de la variable ficticia de la recuperación con cada una de las demás variables.

Se aplicaron regresiones con datos de panel por separado para tres categorías de países agrupados según:

- 1) la proximidad geográfica y las similitudes económicas/institucionales;
- 2) el nivel de ingresos⁴; y,
- 3) el grado de dependencia de las exportaciones (porcentaje del PIB correspondiente a las exportaciones)⁵.

Esta división se basa en los argumentos siguientes. Por un lado, los países de una misma zona geográfica o con características económicas/institucionales similares tienden a verse afectados de modo similar por la crisis y cuentan con mecanismos parecidos para amortiguar los efectos en sus mercados

1. Consideremos un caso hipotético en el que los promedios simples de las tasas de desempleo de los países de alguna región que han presentado datos fueran utilizados para estimar la tasa de desempleo en esa región, y en el que las tasas de desempleo de los países que no publican este indicador fueran distintas a las de los países que sí lo hacen. En este caso, si no se recurriera a este tipo de mecanismo de corrección, las tasas regionales de desempleo resultantes estarían sesgadas. El método de «mínimos cuadrados ponderados» aplicado en el marco de los MET corrige este problema potencial.

2. El período de crisis abarca el plazo entre el año en que un país registra la mayor caída en el crecimiento del PIB y el año en que se produce el «punto de inflexión», es decir, cuando el crecimiento alcanza su punto más bajo debido a la crisis, antes de empezar a volver a situarse en el nivel previo a la crisis. El período de recuperación comprende los años que van desde el año en que se produce el «punto de inflexión» hasta el año en que el crecimiento se sitúa nuevamente en su nivel previo a la crisis.

3. Para poder calcular una proyección del desempleo durante el actual período de recuperación, las variables ficticias del año de crisis y del año de recuperación fueron ajustadas, basándose en la siguiente definición: se consideró que un país estaba en situación de crisis si, después de 2007, el crecimiento de su PIB caía a menos del 75 por ciento del valor absoluto de la desviación típica del crecimiento del PIB entre 1991 y 2008 y/o registraba una caída de más de tres puntos porcentuales.

4. Los grupos por ingresos corresponden a la clasificación del Banco Mundial en cuatro categorías por ingresos, sobre la base del ingreso nacional bruto (INB) per cápita de los países en 2008 (calculado con el método Atlas). Las cuatro categorías son: países de ingreso bajo (1.025 dólares o menos); países de ingreso mediano-bajo (entre 1.026 y 4.035 dólares); países de ingreso mediano-alto (entre 4.036 y 12.475 dólares); y, países de ingreso alto (12.476 dólares o superior).

5. Los países se dividen en los siguientes grupos, en función de su dependencia de las exportaciones: dependencia muy elevada de las exportaciones (exportaciones ≥ 70 por ciento del PIB); dependencia elevada de las (exportaciones < 70 por ciento pero ≥ 50 por ciento del PIB); dependencia media de las exportaciones (exportaciones < 50 por ciento pero ≥ 20 por ciento del PIB), y baja dependencia de las exportaciones (exportaciones < 20 por ciento del PIB).

de trabajo. Por otro lado, habida cuenta de que los países que se encuentran dentro de la misma zona geográfica a menudo mantienen fuertes relaciones financieras y en el seno de la Organización Mundial del Comercio (OMC), es probable que la crisis tenga efectos secundarios entre países vecinos (por ejemplo, los acontecimientos en la economía y el mercado de trabajo canadienses están estrechamente relacionados con aquellos que tienen lugar en los Estados Unidos). Además, los países con niveles de ingresos similares suelen tener instituciones del mercado de trabajo parecidas (por ejemplo, medidas de protección social) y capacidades similares para instrumentar estímulos fiscales y otras políticas centradas en contrarrestar los efectos de la crisis. Por último, ya que la caída de las exportaciones fue la principal vía de propagación de la crisis de los países desarrollados a los países en desarrollo, se ha agrupado a los países en función de su grado de exposición a este fenómeno, tomando como referencia la proporción del PIB correspondiente a las exportaciones. El efecto de la crisis en los mercados de trabajo provocado por la caída de las exportaciones también depende de los tipos de exportaciones afectados (y, por lo tanto, de los sectores de la economía afectados), de la proporción del valor añadido nacional correspondiente a las exportaciones y de la importancia relativa del consumo nacional. Por ejemplo, algunos países como la India e Indonesia, que cuentan con amplios mercados domésticos, eran menos vulnerables que países como Singapur y Tailandia. Para controlar estas características, se hace uso de regresiones de efectos fijos.

Además de las regresiones con datos de panel, se aplicaron regresiones en el ámbito nacional en el caso de los países con suficientes datos disponibles. En el caso de las regresiones de mínimos cuadrados ordinarios en el ámbito nacional, se incluyeron las mismas variables que en las regresiones con datos de panel.

Con el objetivo de abarcar la incertidumbre que rodea a las perspectivas del PIB y la complejidad que supone capturar la relación existente entre los PIB y las tasas de desempleo de todos los países, se recurre a diez regresiones lineales múltiples de efectos mixtos (modelos de interceptos y coeficientes aleatorios).

Entre las diez regresiones, la principal diferencia es el desfase de las variables independientes. La superioridad potencial de estos modelos se explica por el hecho de que no solo se explota plenamente la estructura de panel (lo cual aumenta el grado de libertad), sino que también es posible estimar los coeficientes específicos de cada unidad (país) integrando heterogeneidad no observada en el ámbito de los grupos temáticos y corrigiendo el hecho de que (como advierte el modelo de efectos aleatorios) las variables independientes no están correlacionadas con el término de efectos aleatorios.

Globalmente, la proyección definitiva fue generada en forma de promedio simple de las estimaciones obtenidas con las tres regresiones con datos de paneles de grupos y, en el caso de los países con datos suficientes, con las regresiones en el ámbito nacional. En un grupo de países escogidos (41 de 188), se calculó el promedio de otro conjunto de combinaciones de proyecciones en función de un análisis discrecional, con el objetivo de representar de manera más realista las tendencias observadas recientemente en las previsiones económicas de cada país.

Modelo de proyecciones a corto plazo

En el caso de 41 países, las estimaciones preliminares de desempleo para 2016 y las proyecciones para 2017 se basan en los resultados de un modelo de proyección a corto plazo específico del país concernido. La OIT mantiene una base de datos sobre flujos de desempleo mensuales y trimestrales que contiene información sobre las tasas de entrada y salida del desempleo. La estimación de estos datos se calcula sobre la base de la duración del desempleo, siguiendo las metodologías propuestas por Shimer (2012) y Elsby, Hobijn y Sahin (2013). Se recurre a ARIMA y VARX y a técnicas de previsión combinadas para especificar varios modelos que proyectan directamente las tasas de desempleo o determinan las tasas de entrada y salida en el desempleo. El modelo de proyección a corto plazo hace uso de muchas variables explicativas como la incertidumbre en la contratación (Ernst y Viegelaahn, 2014), la incertidumbre de las políticas (Baker, Bloom y Davis, 2013), las previsiones macroeconómicas de Oxford Economics y la encuesta exploratoria de empleo de Manpower (Manpower Employment Survey Outlook). Todos los modelos estimados son objeto de una evaluación de la previsibilidad fuera de muestra con ocho trimestres seguidos de anterioridad (a partir del primer trimestre de 2009). Se seleccionan cinco modelos sobre la base de la ponderación de la media y del máximo del error de la previsión. Posteriormente, se hace un promedio de los cinco modelos más altos.

Cambios en las estimaciones y proyecciones: Modelos Económicos de Tendencias (MET) 2015 y 2016

Al igual que en ediciones previas de los MET, se han revisado los niveles y tasas de desempleo mundial y regionales para integrar nueva información sobre estas tasas y revisiones de los datos históricos y las proyecciones de la fuerza de trabajo y del crecimiento económico. Las discrepancias entre los datos sobre desempleo de los MET de noviembre de 2015 y los MET de noviembre de 2016 se explican a continuación.

Nuevos datos sobre desempleo provenientes de encuestas nacionales sobre la fuerza de trabajo.

Globalmente, los MET de noviembre de 2016 incluyen 260 nuevas observaciones respecto de los MET de noviembre de 2015, de las cuales 103 son recientes (2014 o 2015). Tres países (y, en particular, Myanmar) cuentan ahora con información sobre tasas de desempleo (previamente, no tenían datos disponibles en este rubro).

Revisiones regresivas de las tasas históricas de desempleo. El 61,7 por ciento (512 observaciones) de las tasas de desempleo incluidas en los MET de noviembre de 2016 correspondientes al período que va de 2008 a 2014 han sido objeto de revisiones regresivas. En la gran mayoría de los casos, los cambios han tenido efectos no significativos. Solo en el 10,7 por ciento de los casos (89 observaciones) las revisiones supusieron cambios superiores a los 0,1 puntos porcentuales, mientras que en 15 casos dieron paso a modificaciones de más de un punto porcentual. Tal es el caso de: Costa Rica (2010-2012), Paraguay (2011), Israel (2008-2011) y Mongolia (2011).

Revisiones de las tasas pasadas y previstas de crecimiento del PIB. Entre la publicación de la versión de octubre de 2015 del *World Economic Outlook* (WEO) del Fondo Monetario Internacional y la de la actualización de octubre de 2016, la previsión de la tasa de crecimiento del PIB mundial real para 2017 fue objeto de una revisión a la baja de 0,4 puntos porcentuales. En cuanto a los datos históricos, el crecimiento del PIB real de 2015 fue objeto de una revisión al alza de 0,1 puntos porcentuales. Debido a estos cambios en los datos históricos y las proyecciones del crecimiento del PIB, se han realizado revisiones menores a la relación estimada entre la tasa de desempleo y la tasa de crecimiento del PIB.

Como consecuencia de estos cambios, la proyección de referencia de la tasa de desempleo mundial fue objeto de revisiones a la baja por 0,1 puntos porcentuales para 2016 y al alza por 0,1 puntos porcentuales para 2017 y 2018.

Apéndice C. Estimar la tasa de actividad de las mujeres

En el presente apéndice se describe el enfoque econométrico utilizado para estimar los determinantes de la tasa de actividad de las mujeres. Las estimaciones se basan en la Gallup World Poll de 2016, en cuyo marco fueron entrevistados 500 hombres y 500 mujeres¹ de 15 o más años de edad en 142 países de todo el mundo. Los participantes respondieron a un conjunto de preguntas que, entre otros, versan sobre su situación en el mercado de trabajo. La situación individual de la participación de las mujeres (computada con las respuestas «sí» o «no») constituye la variable de interés a explicar con el análisis econométrico.

Para tratar con una variable de respuesta binaria, se recurre a la regresión probit. La probabilidad de que las mujeres i en el país j participen en el mercado de trabajo ($Pr(P_{ij}=1)$) se modeliza utilizando la función de distribución acumulativa de la distribución normal estándar ($\Phi()$), con variables explicativas como argumento. La función está limitada entre cero y uno, y se resuelve con técnicas de máxima verosimilitud.

$$Pr(P_{ij}=1) = \Phi(\alpha_j + \beta A_{ij} + \gamma B_{ij}C_{ij} + \delta D_{ij}E_j) \quad (1)$$

La ecuación (1) representa la forma funcional escogida para la estimación. α , β , γ y δ representan vectores de coeficientes, mientras que A , B , C , D y E representan vectores de variables. Se agrupa a las mujeres de diversos países j para estimar los efectos promedios y para incrementar el tamaño de la muestra. Las variables ficticias de países representan interceptos específicos a los países α_j y capturan la totalidad de las características agregadas específicas de un país que afectan a todos los individuos de ese país, como las políticas, la cultura y las condiciones del mercado de trabajo. Las variables ficticias de países son necesarias pues, en el caso de muchos países de la muestra, se cuenta con muy poca información específica de los mismos.

En la ecuación (1) se introducen las variables explicativas de tres maneras distintas. En primer lugar, las características individuales pueden tener un efecto directo en la participación, lo que se representa con βA_{ij} . En segundo lugar, el efecto de las características B puede variar entre individuos con distintos niveles de características C , lo cual se captura con el término de interacción $\gamma B_{ij}C_{ij}$. Por último, el efecto de la característica D puede variar entre los individuos, dependiendo de si les concierne el grupo j de características nacionales E , lo cual se captura con el término $\delta D_{ij}E_j$.

Se generan estimaciones del modelo por separado para los países en desarrollo, emergentes y desarrollados. Las variables explicativas de interés representan las preferencias individuales, las restricciones socioeconómicas o las funciones asignadas al género impuestas por la sociedad. También se han incluido variables de control bien asentadas en la bibliografía, como la edad y la educación. El **cuadro C1** incluye las variables utilizadas en el análisis de regresión y detalla el nivel de base de las variables ficticias.

La estimación considera las ponderaciones muestrales, la concentración y la estratificación del diseño de la encuesta para computar de la manera más precisa los errores estándar. Las ponderaciones de población de la encuesta se aplican en forma de ponderaciones muestrales, con el objetivo de lograr las estimaciones puntuales correctas sin sesgo. La estratificación basada en las muestras de cada país y separadas de otros países genera errores estándares de menor tamaño para el tamaño global de la muestra. La concentración concierne a cada individuo como unidad primaria de muestreo.

El **cuadro C2** incluye los coeficientes estimados de la regresión del modelo probit para los cuatro grupos de países considerados. El efecto marginal en la participación de un cambio en determinada variable debe ser computado aplicando la función de distribución acumulativa de la distribución normal estándar a los coeficientes, asumiendo que los valores de todas las variables estén incluidos. El **capítulo 2** solo detalla efectos marginales computados escogidos.

1. En algunos países, la cantidad de personas entrevistadas superó esta cifra. Consulte gallup.com para más información.

Cuadro C1	
Lista de variables	
Título de la variable	Descripción
Edad, cantidad de hijos, cantidad de miembros del hogar	Valor numérico real
Nivel de estudios (educación secundaria o superior)	Variable ficticia; nivel de referencia: educación primaria
En pareja	Variable ficticia: mujeres casadas o en pareja; nivel de referencia: mujeres solteras, viudas, separadas o divorciadas
Internet, teléfono	Variable ficticia: tener acceso a internet o al teléfono (móvil o fijo); nivel de referencia: sin acceso a ninguno de los dos
Urbano	Variable ficticia: vivir en un entorno urbano; nivel de referencia: rural
Pobreza (moderada y severa)	Variables ficticias: «pobreza moderada» corresponde a hogares que indicaron tener suficiente dinero para procurarse alimentos o vivienda, mientras que «pobreza severa» corresponde a hogares que indicaron que no tienen suficiente dinero para procurarse estos elementos; nivel de referencia: suficiente dinero para procurarse ambos elementos
Religión (otra, cristiana, musulmana, hindú o secular)	Variable ficticia: religión de la persona; nivel de referencia: secular o atea
Preferencia por trabajar	Variable ficticia: contestar «prefiere un empleo remunerado» o «ambos» a la pregunta «¿Prefiere trabajar en un empleo remunerado, quedarse en casa o ambos?»; nivel de referencia: «quedarse en casa»
Aceptación de asumir un empleo remunerado	Variable ficticia: mujeres que contestaron que los miembros de su hogar consideran aceptable que una mujer del hogar asuma un empleo remunerado fuera del hogar; nivel de referencia: los miembros del hogar no lo aceptan
Oportunidades (mejores, peores)	Variable ficticia: las personas consideran que las mujeres tienen mejores o peores oportunidades en el mercado de trabajo que los hombres con el mismo nivel de estudios; nivel de referencia: mismas oportunidades
Principal obstáculo enfrentado en el mercado de trabajo	Variables ficticias: las mujeres pudieron identificar exactamente un obstáculo principal Nivel de referencia: ausencia de horas de trabajo flexibles o adecuadas, horas de trabajo adecuadas Opciones de la variable ficticia: <ul style="list-style-type: none"> • equilibrio entre el trabajo y la vida familiar u hogareña; no dispone de tiempo para pasar con la familia • carencia de cuidado de niños o familiares asequible; • desaprobación de parte de los familiares de que las mujeres trabajen; • trato injusto en el trabajo; abuso/acoso/discriminación en el trabajo; • ausencia de trabajos bien pagados; • remuneración desigual por hacer un trabajo similar que los hombres (o trabajo con el mismo valor); • ausencia de transporte; ausencia de transporte seguro; • la gente prefiere emplear o promover hombres; • carencia de competencias o experiencia; y, • otros.
Índice de optimismo	Variable ficticia: actitud positiva de una persona respecto del futuro. Se pide a los participantes que señalen si determinados aspectos de sus vidas están mejorando o empeorando
Brecha considerable	Variable ficticia: el individuo vive en un país con una brecha considerable de género entre las tasas de actividad. Los umbrales para las brechas dependen del nivel de desarrollo económico de cada país

Cuadro C2				
Coeficientes estimados				
Variables	(1) Países en desarrollo	(2) Países emergentes	(3) Países desarrollados	(4) Estados Árabes y África del Norte
Edad	0,06*** (0,01)	0,10*** (0,00)	0,14*** (0,01)	0,11*** (0,01)
Edad ²	−0,00*** (0,00)	−0,00*** (0,00)	−0,00*** (0,00)	−0,00*** (0,00)
Niños	0,02* (0,01)	−0,03*** (0,01)	−0,03 (0,03)	−0,02 (0,03)
Niños ²	−0,00** (0,00)	0,00*** (0,00)	−0,00 (0,01)	−0,00 (0,00)
Cantidad de miembros del hogar	−0,06*** (0,02)	0,00 (0,02)	−0,00 (0,03)	−0,09*** (0,03)
Cantidad de miembros del hogar ²	0,00*** (0,00)	−0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,01** (0,00)
Educación secundaria	−0,16*** (0,04)	0,10*** (0,02)	0,24*** (0,04)	0,25*** (0,07)
Educación superior	0,31** (0,13)	0,54*** (0,03)	0,50*** (0,05)	0,93*** (0,09)
Urbano	−0,15 (0,20)	−0,14 (0,09)	−0,05 (0,24)	−0,18 (0,22)

Cuadro C2				
Coefficientes estimados				
Variables	(1) Países en desarrollo	(2) Países emergentes	(3) Países desarrollados	(4) Estados Árabes y África del Norte
Internet	−0,01 (0,05)	0,19*** (0,02)	0,28*** (0,05)	0,14** (0,07)
Teléfono	0,25*** (0,04)	0,11*** (0,03)	0,04 (0,14)	0,28** (0,11)
Pobreza (moderada)	0,14*** (0,04)	0,13*** (0,02)	0,01 (0,05)	0,25*** (0,06)
Pobreza (severa)	0,22*** (0,04)	0,22*** (0,03)	0,04 (0,06)	0,47*** (0,09)
En pareja	0,07 (0,09)	−0,12** (0,05)	−0,25*** (0,09)	−0,57*** (0,16)
Aceptación por parte de miembros del hogar	−0,03 (0,09)	−0,03 (0,07)	−0,13 (0,17)	−0,23 (0,22)
Preferencia por trabajar, rural, los miembros del hogar no lo aceptan	−0,73 (0,64)	−0,18 (0,17)	0,07 (0,23)	0,37 (0,27)
Preferencia por trabajar, rural, aceptación por parte de los miembros del hogar	0,17 (0,12)	0,17** (0,08)	0,54** (0,21)	0,32 (0,28)
Preferencia por trabajar, urbano, los miembros del hogar no lo aceptan	0,33 (0,24)	0,27** (0,12)	0,39 (0,32)	0,10 (0,29)
Preferencia por trabajar, urbano, aceptación por parte de los miembros del hogar	0,35 (0,25)	0,37** (0,15)	0,69* (0,39)	0,54 (0,42)
Quedarse en casa, urbano, aceptación por parte de los miembros del hogar	−0,23 (0,22)	0,05 (0,10)	0,14 (0,25)	0,24 (0,27)
Preferencia por trabajar, en pareja	0,02 (0,09)	0,14*** (0,05)	0,21** (0,09)	0,38** (0,15)
Brecha considerable (tasa de actividad)	−0,50*** (0,18)	−1,51*** (0,14)		
Brecha considerable, preferencia por trabajar	0,11 (0,13)	0,23*** (0,07)		
Oportunidades (mejores)	0,05 (0,04)	0,07*** (0,02)	0,14*** (0,05)	0,09 (0,07)
Oportunidades (peores)	0,07 (0,04)	−0,02 (0,02)	−0,06* (0,03)	−0,02 (0,06)
Oportunidades (no sabe)	−0,09 (0,07)	−0,11** (0,04)	0,03 (0,10)	−0,36** (0,18)
Índice de optimismo	0,00 (0,00)	0,00** (0,00)	0,00*** (0,00)	0,00 (0,00)

Cuadro C2

Coefficientes estimados

Variables	(1) Países en desarrollo	(2) Países emergentes	(3) Países desarrollados	(4) Estados Árabes y África del Norte
Obstáculos				
Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar	-0,10 (0,08)	-0,11*** (0,04)	-0,01 (0,06)	-0,11 (0,11)
Carencia de cuidado de niños asequible	-0,17** (0,08)	-0,06 (0,05)	-0,14* (0,08)	-0,24 (0,15)
Desaprobación por parte de la familia	-0,16* (0,09)	-0,17*** (0,06)	-0,10 (0,14)	-0,05 (0,14)
Abuso/Acoso/Discriminación en el trabajo	-0,15** (0,08)	-0,06 (0,04)	-0,07 (0,08)	-0,10 (0,12)
Ausencia de trabajos bien pagados	-0,07 (0,09)	-0,01 (0,04)	0,05 (0,08)	0,02 (0,13)
Remuneración desigual	-0,08 (0,11)	-0,02 (0,06)	0,01 (0,07)	0,19 (0,16)
Ausencia de transporte	-0,46*** (0,15)	-0,16** (0,07)	0,15 (0,22)	-0,05 (0,15)
Preferencia por emplear hombres	-0,11 (0,12)	-0,05 (0,07)	-0,09 (0,09)	0,33 (0,20)
Carencia de competencias o experiencia	-0,07 (0,11)	0,00 (0,07)	0,03 (0,14)	-0,06 (0,31)
Otro obstáculo	-0,27*** (0,09)	0,01 (0,05)	-0,05 (0,07)	-0,00 (0,14)
No sabe	-0,17** (0,08)	-0,13*** (0,04)	-0,15* (0,08)	-0,11 (0,13)
Religión				
Otra, quedarse en casa	-1,11* (0,63)	-0,10 (0,16)	0,03 (0,14)	0,75** (0,30)
Otra, preferencia por trabajar	-0,18 (0,24)	0,11 (0,08)	0,09 (0,06)	0,87*** (0,28)
Cristiana, quedarse en casa	-0,98 (0,60)	-0,20 (0,15)	0,20* (0,10)	0,25 (0,28)
Cristiana, preferencia por trabajar	-0,15 (0,22)	0,05 (0,08)	-0,03 (0,04)	0,48*** (0,15)
Musulmana, quedarse en casa	-1,18** (0,60)	-0,54*** (0,16)	-0,71*** (0,24)	
Musulmana, preferencia por trabajar	-0,39* (0,23)	-0,12 (0,09)	-0,22* (0,12)	
Hindú, quedarse en casa	-0,57 (0,64)	-0,40** (0,20)	-0,81 (0,55)	
Hindú, preferencia por trabajar	-0,17 (0,31)	-0,07 (0,12)	0,45* (0,27)	
Cantidad de observaciones	10620	31 143	16 741	4 777
Países	22	59	35	11

*Nota: Los errores estándares están entre paréntesis. Se han descartado los países sin suficientes observaciones para las variables seleccionadas. *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$.*

Apéndice D. Descomponer las brechas de género en las relaciones laborales

En el presente apéndice se describe la metodología aplicada para descomponer las brechas de género en tipos de relaciones laborales, como la situación laboral, la informalidad, el tiempo de trabajo o el tipo de contrato. Una brecha de género en el trabajo por cuenta propia, por ejemplo, puede tener origen en el hecho de, por un lado, que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de tener empleo en sectores o de tener ocupaciones más o menos propicios a caracterizarse por el trabajo por cuenta propia, o, por el otro, que existe una brecha de género en ese sector u ocupación. Es por ello por lo que las brechas de género en los indicadores de calidad del trabajo serán descompuestas en tres componentes, a saber: 1) brechas provocadas por la segregación sectorial; 2) brechas provocadas por la segregación ocupacional; y 3) brechas de género residuales.

Una brecha de género en una relación laboral de tipo j equivale a la proporción de hombres con el tipo de empleo j respecto del total de los hombres con empleo ($sh_{m,tot}^j$) menos la proporción de mujeres con el tipo de empleo j respecto del total de las mujeres con empleo ($sh_{f,tot}^j$). La proporción de cada género con determinado tipo de relación laboral respecto del empleo (sh_{tot}^j) se calcula dividiendo la suma del empleo en j en todos los sectores y ocupaciones por la suma del empleo en todos los sectores y ocupaciones. Este cálculo puede ampliarse para obtener la proporción de un tipo de relación laboral en un sector s y ocupación o respecto del empleo (sh_{os}^j) multiplicando por la proporción de dicho sector u ocupación en el total del empleo sectorial (sh_o^s) y por la proporción de dicha ocupación en el total del empleo (sh^o). En términos matemáticos, lo anterior equivale a:

$$sh_{tot}^j = \frac{\sum_{os} E_{os}^j}{\sum_{jos} E_{jos}} = \sum_{os} \left(\frac{E_{os}^j}{\sum_j E_{jos}} \frac{\sum_j E_{jos}}{\sum_{js} E_{jos}} \frac{\sum_{js} E_{jos}}{\sum_{jos} E_{jos}} \right) = \sum_{os} (sh_{os}^j sh_o^s sh^o) \quad (1)$$

donde E_{os}^j equivale a la parte del tipo de relación laboral j en el sector s y la ocupación o , y las diferencias en términos de proporciones de la calidad del trabajo respecto del empleo pueden descomponerse en

$$\Delta sh_{tot}^j = \sum_{os} (\Delta sh_{os}^j \times sh_o^s sh^o + \Delta sh_o^s \times sh_{os}^j sh^o + \Delta sh^o \times sh_{os}^j sh_o^s) \quad (2)$$

donde Δsh corresponde a la diferencia entre las proporciones de hombres y mujeres en esa proporción específica, la cual se multiplica por el peso de esa categoría en el total del empleo. Los pesos corresponden al promedio entre las proporciones de los hombres y las mujeres en el empleo. El primer componente de la descomposición refleja la brecha de género provocada por los factores residuales, mientras que el segundo componente corresponde a la brecha generada por la segregación sectorial, y el último componente equivale a la brecha provocada por la segregación ocupacional.

La descomposición se aplica a los microdatos de las encuestas sobre fuerza de trabajo disponibles en el repositorio ILOSTAT. Un total de 29 países en desarrollo y emergentes han aplicado estas encuestas en años recientes, mientras que otros países las han aplicado desde 2003. En el caso de cada encuesta disponible por país y año, se utilizan las desagregaciones sectoriales y ocupacionales más detalladas. El nivel de detalle varía de dos a seis dígitos de la clasificación CIU a uno o dos dígitos de la clasificación CIUO. También se aplica la descomposición a los microdatos de las encuestas sobre fuerza de trabajo llevadas a cabo entre 2009 y 2013 y puestas a disposición por Eurostat. Estas encuestas abarcan a los 28 Estados miembros de la UE, a excepción de Alemania y Bulgaria, e incluyendo a Islandia, Noruega y Suiza. Los datos por sectores están disponibles a nivel de un dígito y los de las ocupaciones al de dos dígitos.

En primer lugar, se hace un promedio de la descomposición con todos los años disponibles de una encuesta para un país, para suavizar posibles fluctuaciones provocadas por la variabilidad de las encuestas y para obtener un valor único para ese país. En segundo lugar, se hace un promedio de las aportaciones a la brecha total considerando la media simple de todos los países con datos disponibles. Así pues, la suma de las aportaciones promedio equivale a la brecha de género promedio para ese tipo de relación laboral. Por último, se reajusta a 100 la suma absoluta de las aportaciones, lo cual mejora considerablemente la legibilidad de una cifra cuando se busca presentar descomposiciones de múltiples variables.

Apéndice E. Principales indicadores del mercado desglosados por género

Cuadro E1

Evolución del desempleo por género, 1997, 2007 y 2017

País/Región	Proporción (por ciento)					
	1997		2007		2017	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Mundo	6,0	6,8	5,3	5,9	5,5	6,2
Países en desarrollo	4,6	6,6	5,0	6,7	4,7	6,5
Países emergentes	5,9	6,4	5,3	5,8	5,4	6,1
Países desarrollados	6,9	8,2	5,4	6,1	5,9	6,4
África del Norte	12,4	23,6	9,0	18,2	9,5	20,0
África subsahariana	6,6	9,0	6,8	8,9	6,2	8,3
América Latina y el Caribe	7,9	12,4	6,7	10,4	7,0	10,4
América del Norte	5,3	5,3	4,9	4,6	5,3	4,9
Estados Árabes	9,7	24,5	8,2	19,3	8,3	21,2
Asia Oriental	4,8	3,9	4,2	3,3	5,1	3,7
Asia Sudoriental y el Pacífico	3,8	4,0	5,1	5,4	3,8	3,9
Asia del Sur	4,6	5,5	4,0	4,6	3,8	5,0
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	9,9	12,3	6,8	8,1	8,8	9,3
Europa Oriental	10,1	9,8	6,7	6,2	6,4	5,8
Asia Central y Occidental	8,4	10,2	8,9	9,1	8,9	9,6

Cuadro E2

Evolución del desempleo por género, 1997, 2007 y 2017

País/Región	Cantidad (millones)					
	1997		2007		2017	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Mundo	96,3	71,9	98,2	73,7	115,8	85,3
Países en desarrollo	4,0	4,9	5,8	6,8	7,3	8,8
Países emergentes	71,4	48,8	74,7	51,5	87,9	59,1
Países desarrollados	20,9	18,2	17,8	15,3	20,5	17,4
África del Norte	4,7	2,5	4,3	2,7	5,5	3,6
África subsahariana	8,2	9,1	10,8	12,3	13,5	15,5
América Latina y el Caribe	10,6	9,9	10,8	11,3	13,1	13,6
América del Norte	4,5	3,8	4,6	3,7	5,3	4,2
Estados Árabes	2,1	1,0	2,6	1,3	3,7	2,1
Asia Oriental	22,3	14,6	20,8	13,0	26,9	15,0
Asia Sudoriental y el Pacífico	5,5	4,2	9,0	7,0	7,8	5,9
Asia del Sur	17,0	7,9	18,6	8,2	20,6	9,2
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	11,1	10,2	8,0	7,7	10,4	9,3
Europa Oriental	7,7	6,7	5,2	4,4	4,9	4,1
Asia Central y Occidental	2,7	2,1	3,4	2,1	4,1	2,8

Evolución de la tasa de actividad por género, 1997, 2007 y 2017						
País/Región	Proporción (por ciento)					
	1997		2007		2017	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Mundo	79,3	52,2	77,1	51,1	76,1	49,4
Países en desarrollo	84,1	69,4	83,5	70,9	82,6	70,3
Países emergentes	81,2	51,6	78,5	49,4	77,5	46,9
Países desarrollados	71,5	49,9	69,9	51,7	68,0	51,9
África del Norte	74,7	21,4	73,2	22,1	74,1	22,9
África subsahariana	77,9	61,7	75,8	63,9	76,3	64,6
América Latina y el Caribe	81,9	46,6	80,1	51,9	78,3	52,7
América del Norte	74,0	58,5	72,1	58,7	68,3	56,2
Estados Árabes	75,5	17,5	74,5	19,2	76,4	21,2
Asia Oriental	83,4	68,9	78,1	63,3	76,8	61,3
Asia Sudoriental y el Pacífico	82,0	58,0	81,7	58,6	81,2	58,8
Asia del Sur	83,3	34,3	81,9	33,1	79,4	28,6
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	66,9	46,1	66,0	49,9	63,8	51,3
Europa Oriental	66,6	51,5	66,6	53,0	68,1	53,0
Asia Central y Occidental	74,6	42,9	71,2	40,8	73,5	44,1

Evolución de la tasa de actividad por género, 1997, 2007 y 2017						
País/Región	Cantidad (millones)					
	1997		2007		2017	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Mundo	1600,8	1058,7	1865,2	1239,5	2116,8	1374,2
Países en desarrollo	87,3	75,2	115,0	101,4	154,8	135,9
Países emergentes	1210,1	761,1	1421,9	886,5	1616,5	968,2
Países desarrollados	303,3	222,4	328,3	251,6	345,5	270,1
África del Norte	37,5	10,8	47,6	14,5	57,9	18,1
África subsahariana	124,4	101,5	160,1	138,6	216,7	186,5
América Latina y el Caribe	134,1	79,7	160,1	108,5	185,4	130,4
América del Norte	85,8	71,3	94,8	80,2	99,5	84,4
Estados Árabes	21,4	4,3	31,8	6,7	45,2	10,1
Asia Oriental	462,5	371,6	501,4	395,7	526,3	408,4
Asia Sudoriental y el Pacífico	143,9	104,8	175,4	129,0	204,2	151,5
Asia del Sur	370,0	143,8	461,0	177,2	541,1	185,8
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	112,2	82,7	117,4	94,2	117,5	99,8
Europa Oriental	76,2	67,9	77,7	71,7	76,8	69,6
Asia Central y Occidental	32,8	20,3	38,0	23,3	46,1	29,5

Cuadro E5a

Situación laboral por género, 1997

País/Región	Proporción del empleo (por ciento)							
	Trabajadores con ingresos y salarios		Empleadores		Trabajadores por cuenta propia		Trabajadores familiares no remunerados	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Mundo	48,4	46,5	3,9	1,5	38,2	24,5	9,6	27,5
Países en desarrollo	22,2	11,6	2,3	0,7	59,5	57,8	15,9	29,9
Países emergentes	42,3	38,9	3,3	1,2	43,1	26,0	11,2	33,9
Países desarrollados	80,6	85,2	6,4	2,6	12,0	7,9	1,0	4,3
África del Norte	56,7	46,1	9,5	2,1	23,6	22,9	10,2	28,9
África subsahariana	34,3	18,5	2,4	0,8	50,9	55,9	12,3	24,9
América Latina y el Caribe	58,5	60,3	5,8	2,6	29,7	25,9	6,0	11,2
América del Norte	84,6	90,5	6,1	2,6	9,2	6,7	0,1	0,3
Estados Árabes	71,0	65,7	4,2	1,0	19,8	17,0	5,0	16,3
Asia Oriental	52,6	45,6	3,9	0,9	34,7	19,1	8,7	34,4
Asia Sudoriental y el Pacífico	37,2	31,6	3,8	1,2	41,6	22,5	17,4	44,6
Asia del Sur	22,0	11,2	1,4	0,5	62,3	43,5	14,3	44,8
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	79,3	86,2	7,5	3,1	11,8	6,9	1,4	3,9
Europa Oriental	84,6	84,6	4,0	3,9	9,8	7,9	1,6	3,6
Asia Central y Occidental	53,5	49,5	4,9	0,6	34,4	27,8	7,2	22,0

Cuadro E5b

Situación laboral por género, 2007

País/Región	Proporción del empleo (por ciento)							
	Trabajadores con ingresos y salarios		Empleadores		Trabajadores por cuenta propia		Trabajadores familiares no remunerados	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Mundo	51,4	51,7	3,6	1,4	37,5	26,3	7,6	20,6
Países en desarrollo	20,7	11,0	2,6	0,8	56,3	50,7	20,5	37,5
Países emergentes	46,7	46,1	3,2	1,3	42,0	28,9	8,2	23,7
Países desarrollados	82,3	87,9	5,7	2,3	11,3	7,2	0,6	2,5
África del Norte	59,5	49,1	9,6	2,1	22,7	18,9	8,2	29,8
África subsahariana	32,9	20,0	2,7	0,9	47,6	47,6	16,8	31,5
América Latina y el Caribe	62,3	64,5	5,9	2,8	27,2	23,9	4,6	8,8
América del Norte	86,3	91,8	5,2	2,2	8,4	5,9	0,1	0,1
Estados Árabes	75,7	76,2	4,6	1,4	16,3	12,7	3,4	9,7
Asia Oriental	62,4	57,4	2,9	0,9	30,3	22,8	4,3	18,9
Asia Sudoriental y el Pacífico	41,6	36,7	4,1	1,5	41,8	28,6	12,5	33,2
Asia del Sur	22,7	14,6	1,6	0,5	63,8	44,6	12,0	40,2
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	80,3	88,0	6,6	2,6	12,2	7,3	0,8	2,2
Europa Oriental	83,3	85,0	4,5	3,7	11,2	9,2	1,0	2,1
Asia Central y Occidental	63,2	59,5	4,9	1,1	27,4	25,2	4,5	14,1

Cuadro E5c

Situación laboral por género, 2017

País/Región	Proporción del empleo (por ciento)							
	Trabajadores con ingresos y salarios		Empleadores		Trabajadores por cuenta propia		Trabajadores familiares no remunerados	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Mundo	54,4	55,4	3,2	1,3	37,0	28,4	5,5	14,9
Países en desarrollo	24,3	13,6	2,8	1,0	55,7	48,9	17,2	36,6
Países emergentes	51,0	51,8	2,8	1,1	40,8	31,4	5,4	15,6
Países desarrollados	83,7	89,1	5,1	2,2	10,7	7,2	0,4	1,6
África del Norte	62,8	54,0	8,4	1,6	23,5	17,1	5,3	27,3
África subsahariana	36,3	22,6	2,8	1,0	46,9	45,8	14,0	30,6
América Latina y el Caribe	62,6	65,3	5,6	2,6	28,6	25,3	3,1	6,8
América del Norte	87,6	92,4	4,9	2,0	7,5	5,5	0,0	0,1
Estados Árabes	79,2	77,2	3,7	1,2	15,2	14,6	1,9	7,0
Asia Oriental	69,3	65,5	2,4	0,9	26,0	25,4	2,2	8,1
Asia Sudoriental y el Pacífico	49,0	44,4	3,8	1,5	39,6	30,3	7,7	23,8
Asia del Sur	26,8	18,2	1,4	0,6	63,5	50,1	8,2	31,0
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	80,9	88,6	5,9	2,4	12,5	7,7	0,7	1,3
Europa Oriental	85,0	88,7	2,6	1,3	11,5	8,3	0,9	1,7
Asia Central y Occidental	67,5	65,9	4,8	1,7	23,1	18,4	4,5	13,9

Cuadro E6a

Distribución del empleo por clase económica y género, 1997

País/Región	Proporción del empleo (por ciento)					
	Trabajadores pobres (<3,10 dólares PPA diarios)		Clase media en desarrollo (5-13 dólares PPA diarios)		Clase media desarrollada (>13 dólares PPA diarios)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Países emergentes y en desarrollo	60,3	62,3	16,4	15,6	6,4	6,7
África del Norte	43,6	45,8	25,2	24,1	3,8	6,3
África subsahariana	73,9	77,2	10,5	8,9	3,5	2,6
América Latina y el Caribe	20,1	16,5	37,2	38,3	25,2	29,9
Estados Árabes	26,4	18,2	28,5	27,3	23,8	30,4
Asia Oriental	69,0	70,0	10,4	9,8	1,6	1,6
Asia Sudoriental y el Pacífico	64,2	64,3	16,6	16,8	5,2	6,3
Asia del Sur	72,8	81,1	9,6	5,6	1,3	1,1
Europa Oriental	5,3	6,8	48,9	52,1	31,9	28,4
Asia Central y Occidental	27,4	28,6	38,8	34,1	13,5	13,7

Cuadro E6b

Distribución del empleo por clase económica y género, 2007

País/Región	Proporción del empleo (por ciento)					
	Trabajadores pobres (<3,10 dólares PPA diarios)		Clase media en desarrollo (5-13 dólares PPA diarios)		Clase media desarrollada (>13 dólares PPA diarios)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Países emergentes y en desarrollo	42,3	40,2	27,4	28,7	9,5	10,8
África del Norte	30,1	28,1	35,8	36,7	4,9	8,1
África subsahariana	69,4	72,8	11,7	9,9	3,9	3,0
América Latina y el Caribe	12,6	11,4	41,3	40,6	32,8	36,8
Estados Árabes	22,1	17,2	27,7	26,2	30,8	36,2
Asia Oriental	28,5	26,9	39,7	40,1	4,2	4,1
Asia Sudoriental y el Pacífico	45,7	45,7	23,8	24,0	8,7	10,1
Asia del Sur	64,2	71,0	13,7	9,4	1,7	1,6
Europa Oriental	3,8	3,5	40,4	40,3	51,4	52,8
Asia Central y Occidental	15,5	14,7	46,1	49,7	22,6	17,7

Cuadro E6c

Distribución del empleo por clase económica y género, 2017

País/Región	Proporción del empleo (por ciento)					
	Trabajadores pobres (<3,10 dólares PPA diarios)		Clase media en desarrollo (5-13 dólares PPA diarios)		Clase media desarrollada (>13 dólares PPA diarios)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Países emergentes y en desarrollo	29,1	27,0	35,7	36,9	16,3	19,7
África del Norte	24,2	21,8	42,3	45,0	5,1	7,7
África subsahariana	61,2	64,6	13,6	11,6	4,7	3,7
América Latina y el Caribe	8,0	7,8	40,9	39,0	40,4	44,9
Estados Árabes	21,1	19,6	25,3	23,3	35,9	40,3
Asia Oriental	10,1	9,7	61,0	59,1	19,1	20,4
Asia Sudoriental y el Pacífico	24,5	22,0	35,8	36,2	17,6	20,2
Asia del Sur	46,8	51,8	21,2	16,4	3,1	2,6
Europa Oriental	3,1	3,1	29,0	29,7	64,4	64,6
Asia Central y Occidental	6,8	5,5	45,8	51,2	36,9	31,9

Cuadro E7a													
Distribución del empleo por género y sector, 1997													
Sector	Género	Región											
		M	AfN	Asub	LAC	AmN	EA	AO	ASP	ASur	ESMO	EO	ACO
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	♀	41,6	34,5	62,1	12,2	1,6	36,5	47,3	47,7	73,9	5,5	16,0	48,5
	♂	38,5	31,0	56,6	24,2	3,8	16,2	42,1	45,5	53,1	6,9	19,9	34,3
Minería y extracción	♀	0,4	0,3	0,5	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	0,5	0,1	0,7	0,3
	♂	1,2	0,9	1,1	0,6	0,9	1,3	1,8	0,8	0,7	0,7	3,3	1,3
Manufactura	♀	14,1	20,1	6,4	11,8	11,0	4,7	18,0	12,6	9,7	14,1	21,3	11,2
	♂	13,6	11,6	7,5	15,6	19,6	9,8	13,3	10,7	11,0	24,9	21,0	13,6
Servicios públicos (electricidad, gas, etc.)	♀	0,3	0,4	0,1	0,3	0,5	0,2	0,2	0,1	0,1	0,4	1,5	0,7
	♂	0,9	1,3	0,7	0,9	1,7	0,9	0,6	0,5	0,6	1,3	3,0	1,4
Construcción	♀	1,2	0,5	0,3	0,5	1,3	0,5	1,2	0,9	1,4	1,5	2,1	0,9
	♂	8,0	8,9	3,4	9,5	10,3	12,2	9,3	7,3	5,3	11,9	9,2	8,4
Comercio mayorista y minorista, reparación de vehículos y de motocicletas, y bienes personales y del hogar	♀	15,1	4,2	15,5	20,2	14,3	2,8	18,9	16,8	3,4	16,2	13,0	10,4
	♂	13,8	13,4	13,4	18,1	15,4	17,1	13,8	13,2	12,4	13,8	11,3	15,2
Hotelería y restauración	♀	2,6	0,6	2,2	5,9	6,8	0,4	1,2	4,5	0,7	4,9	2,1	1,5
	♂	1,8	1,6	0,7	3,2	5,0	2,2	1,1	2,1	1,3	3,2	0,9	2,7
Transporte, almacenamiento y comunicación	♀	1,8	1,1	0,5	1,7	4,0	1,2	1,7	0,7	0,3	3,4	4,9	2,1
	♂	5,9	5,6	4,6	7,1	7,6	6,7	5,0	6,6	5,1	7,9	9,9	6,4
Actividades financieras	♀	1,6	1,2	0,5	1,5	6,1	0,8	1,4	0,9	0,2	3,8	2,0	1,3
	♂	1,1	1,0	0,4	1,1	3,4	0,7	1,0	0,8	0,7	3,1	0,7	0,8
Educación	♀	5,3	18,7	2,8	10,2	12,0	21,9	2,0	3,6	2,8	10,6	13,1	9,6
	♂	2,7	7,1	2,3	3,1	4,6	5,9	2,1	2,1	2,1	3,9	3,4	3,3
Actividades en el campo de la salud y el trabajo social	♀	5,1	5,5	1,3	8,1	18,7	4,4	1,9	1,7	0,9	16,9	10,9	5,3
	♂	1,6	1,9	0,9	2,6	4,1	2,2	1,4	0,6	0,7	3,8	2,1	1,6
Administración y defensa pública; seguridad social obligatoria	♀	2,4	8,0	1,6	4,5	4,4	5,9	0,7	2,0	1,3	7,4	4,5	3,1
	♂	4,9	12,2	3,7	5,1	4,6	18,1	3,9	4,7	3,7	7,7	7,1	6,1
Actividades inmobiliarias, empresariales y administrativas	♀	2,2	0,7	0,7	3,7	9,7	0,7	0,8	1,1	0,2	7,6	3,0	1,9
	♂	2,3	1,0	0,7	4,6	10,5	2,0	1,1	1,4	0,7	7,0	3,1	2,0
Otros servicios	♀	6,4	4,3	5,5	19,5	9,3	19,5	4,2	6,9	4,6	7,6	4,9	3,2
	♂	3,8	2,5	3,9	4,3	8,5	4,6	3,5	3,7	2,7	4,0	5,2	3,1

M = Mundo; AfN = África del Norte; Asub = África subsahariana; LAC = América Latina y el Caribe; AmN = América del Norte; EA = Estados Árabes; AO = Asia Oriental; ASP = Asia Sudoriental y el Pacífico; ASur = Asia del Sur; ESMO = Europa Septentrional, Meridional y Occidental; EO = Europa Oriental; ACO = Asia Central y Occidental.

Cuadro E7b

Distribución del empleo por género y sector, 2007

Sector	Género	Región											
		M	AfN	Asub	LAC	AmN	EA	AO	ASP	ASur	ESMO	EO	ACO
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	♀	36,5	33,0	61,7	9,3	0,8	19,4	39,3	40,7	67,6	3,4	12,5	36,8
	♂	32,5	27,9	57,0	20,2	2,1	10,8	31,3	40,1	45,2	5,1	14,4	25,3
Minería y extracción	♀	0,3	0,3	0,6	0,1	0,2	0,5	0,3	0,3	0,4	0,1	0,6	0,3
	♂	1,0	0,9	1,2	0,7	1,0	1,6	1,3	0,9	0,7	0,5	3,0	1,3
Manufactura	♀	12,4	16,3	5,0	12,5	7,1	4,8	14,9	13,5	12,7	10,9	17,5	11,5
	♂	12,9	10,2	6,4	15,1	14,5	8,9	12,6	10,9	12,2	21,8	19,8	14,5
Servicios públicos (electricidad, gas, etc.)	♀	0,4	0,5	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	0,2	0,1	0,4	1,6	0,8
	♂	0,8	1,2	0,8	0,8	1,1	1,1	0,7	0,4	0,5	1,1	3,1	1,4
Construcción	♀	1,6	0,6	0,4	0,6	1,7	0,8	2,0	0,8	2,5	1,5	2,0	1,5
	♂	10,7	12,4	4,3	11,7	13,0	15,1	13,4	8,4	8,7	13,5	11,5	10,2
Comercio mayorista y minorista, reparación de vehículos y de motocicletas, y bienes personales y del hogar	♀	17,0	4,5	15,9	21,3	14,0	4,6	22,9	19,6	4,1	15,6	16,6	13,3
	♂	15,0	14,1	13,0	18,2	14,7	18,0	16,6	14,4	13,7	13,6	13,2	16,3
Hostelería y restauración	♀	2,9	0,8	1,8	6,3	7,4	0,8	1,6	3,5	1,1	5,5	3,0	2,5
	♂	2,2	2,1	0,7	3,3	5,6	3,0	2,0	1,7	1,7	3,7	1,2	3,5
Transporte, almacenamiento y comunicación	♀	2,1	1,3	0,6	2,2	4,1	1,7	2,4	1,1	0,5	3,5	4,7	2,5
	♂	7,0	6,7	5,2	8,1	8,4	7,4	6,0	7,8	6,7	8,1	10,9	7,6
Actividades financieras	♀	1,9	1,4	0,5	1,5	6,2	1,2	2,0	1,2	0,4	3,6	2,5	1,5
	♂	1,3	0,9	0,4	1,1	3,7	1,0	1,4	1,2	0,9	2,9	1,1	0,9
Educación	♀	6,1	19,6	3,2	9,6	12,5	27,0	3,1	4,4	3,9	10,9	13,2	11,6
	♂	2,9	6,2	2,5	3,1	5,0	5,6	2,6	2,1	2,4	3,8	3,4	3,6
Actividades en el campo de la salud y el trabajo social	♀	5,9	6,8	1,6	8,4	20,3	6,8	3,3	2,3	1,3	18,3	11,2	6,2
	♂	1,9	1,7	1,1	2,5	4,6	2,3	2,2	0,7	0,8	4,1	2,3	1,6
Administración y defensa pública; seguridad social obligatoria	♀	2,6	8,5	1,5	4,4	4,5	6,8	1,1	2,4	0,9	7,3	5,1	3,8
	♂	4,6	11,3	3,4	5,2	4,7	15,0	4,2	4,9	2,6	7,1	7,3	6,6
Actividades inmobiliarias, empresariales y administrativas	♀	3,1	1,2	0,9	5,0	11,8	2,0	1,2	1,8	0,4	10,4	5,3	3,6
	♂	3,3	1,7	1,0	5,9	13,3	3,8	1,6	2,3	1,4	10,2	6,3	3,5
Otros servicios	♀	7,2	5,1	6,0	18,7	9,1	23,5	5,5	8,1	4,2	8,6	4,2	4,0
	♂	3,8	2,8	3,0	4,1	8,2	6,3	4,1	4,1	2,6	4,4	2,7	3,5

M = Mundo; AfN = África del Norte; Asub = África subsahariana; LAC = América Latina y el Caribe; AmN = América del Norte; EA = Estados Árabes; AO = Asia Oriental; ASP = Asia Sudoriental y el Pacífico; ASur = Asia del Sur; ESMO = Europa Septentrional, Meridional y Occidental; EO = Europa Oriental; ACO = Asia Central y Occidental.

Cuadro E7c

Distribución del empleo por género y sector, 2017

Sector	Género	Región											
		M	AfN	Asub	LAC	AmN	EA	AO	ASP	ASur	ESMO	EO	ACO
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	♀	30,5	28,3	57,4	8,8	0,8	19,0	28,6	30,3	60,4	2,4	8,0	28,9
	♂	27,6	23,4	54,0	20,2	2,1	11,4	21,9	31,6	37,7	4,4	11,4	21,5
Minería y extracción	♀	0,3	0,2	0,7	0,2	0,2	0,6	0,2	0,4	0,2	0,1	0,5	0,3
	♂	1,0	0,8	1,2	0,8	0,9	1,9	1,1	1,1	0,6	0,5	2,9	1,4
Manufactura	♀	10,4	16,9	5,6	10,5	5,5	4,0	11,6	13,3	11,4	8,3	14,0	11,0
	♂	11,6	10,4	6,6	13,5	13,1	9,2	10,0	11,7	12,1	18,8	17,7	13,2
Servicios públicos (electricidad, gas, etc.)	♀	0,5	0,5	0,2	0,3	0,4	0,4	0,7	0,3	0,2	0,6	1,8	1,0
	♂	1,0	1,4	0,8	1,0	1,2	1,4	0,8	0,7	0,7	2,0	3,8	1,8
Construcción	♀	2,4	0,6	0,5	0,6	1,1	0,8	3,8	1,1	4,9	1,5	1,9	1,9
	♂	13,0	14,9	5,2	12,9	11,0	16,3	18,4	11,3	12,1	10,9	12,4	12,3
Comercio mayorista y minorista, reparación de vehículos y de motocicletas, y bienes personales y del hogar	♀	18,5	5,4	17,2	21,5	13,4	6,3	26,9	20,2	4,8	14,4	17,7	13,2
	♂	15,1	14,5	12,6	17,0	14,9	17,4	17,9	14,3	13,6	13,7	13,5	14,6
Hotelería y restauración	♀	4,2	1,2	3,5	7,8	8,1	1,1	2,4	7,2	2,0	5,7	3,8	3,8
	♂	3,0	2,6	0,9	3,5	6,1	2,8	3,5	3,5	2,2	4,3	1,5	4,2
Transporte, almacenamiento y comunicación	♀	2,8	1,6	0,8	2,3	4,4	1,6	4,1	1,4	0,7	4,5	5,0	2,9
	♂	8,3	8,2	6,3	8,7	9,8	6,8	8,0	8,1	8,0	11,2	12,2	8,3
Actividades financieras	♀	2,1	1,4	0,7	1,6	5,6	1,2	2,7	1,5	0,5	3,3	3,0	1,9
	♂	1,5	0,8	0,5	1,1	3,6	1,2	1,8	1,5	1,2	3,0	1,3	1,0
Educación	♀	7,1	20,9	3,3	9,4	13,1	23,0	4,3	6,1	5,3	11,9	14,4	13,0
	♂	3,2	5,7	2,6	3,1	5,5	5,8	2,9	2,5	2,8	4,3	3,3	3,9
Actividades en el campo de la salud y el trabajo social	♀	7,4	8,1	2,2	9,1	23,0	7,3	6,1	3,2	2,2	20,5	12,2	7,6
	♂	2,3	1,8	1,5	2,8	5,5	2,5	3,3	0,9	1,0	4,9	2,5	1,6
Administración y defensa pública; seguridad social obligatoria	♀	2,9	8,5	1,2	4,5	4,8	6,9	1,5	3,4	1,1	6,9	6,0	3,8
	♂	4,5	10,2	2,5	4,8	5,0	13,6	4,5	5,5	2,2	6,8	7,4	7,0
Actividades inmobiliarias, empresariales y administrativas	♀	3,7	1,4	0,8	6,2	12,3	1,5	1,7	2,9	0,9	11,8	6,5	6,3
	♂	4,0	2,0	1,7	6,5	14,9	3,3	1,8	3,6	2,7	11,3	7,3	5,7
Otros servicios	♀	7,3	5,3	5,8	17,4	7,2	26,2	5,3	8,7	5,3	8,1	5,0	4,6
	♂	3,9	3,2	3,7	4,1	6,3	6,3	4,3	3,6	3,1	3,8	2,8	3,3

M = Mundo; AfN = África del Norte; Asub = África subsahariana; LAC = América Latina y el Caribe; AmN = América del Norte; EA = Estados Árabes; AO = Asia Oriental; ASP = Asia Sudoriental y el Pacífico; ASur = Asia del Sur; ESMO = Europa Septentrional, Meridional y Occidental; EO = Europa Oriental; ACO = Asia Central y Occidental.

Cuadro E8

Distribución en profesiones por género, 2015

Profesión	Países emergentes		Países desarrollados	
	♂	♀	♂	♀
Profesiones en las fuerzas armadas	0,3	0,0	0,4	0,1
Directores	5,0	2,4	9,5	7,1
Profesionales	5,7	9,5	14,1	19,7
Técnicos y profesionales de nivel medio	3,1	4,0	11,2	12,8
Apoyo administrativo	3,7	4,8	7,1	17,6
Servicios y ventas	10,5	16,3	16,4	27,1
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	36,3	41,9	3,0	1,4
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	17,5	9,1	20,3	3,1
Operadores de instalaciones y maquinas y montadores	6,7	1,9	11,4	2,8
Trabajadores no calificados	10,4	9,7	6,1	8,2
No clasificado en otras categorías	0,7	0,4	0,4	0,3

Referencias

- Attanasio, O.; Low, H., y Sánchez-Marcos, V. 2005. «Female labour supply as insurance against idiosyncratic risk», *Journal of the European Economic Association*, vol. 3, núm. 2/3, págs. 755-764.
- Badgett, M.V.L., y Folbre, N. 1999. «¿Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, núm. 3, págs. 347-365.
- Bardhan, P.K. 1984. *Land, labor, and rural poverty: Essays in development economics* (Nueva Delhi y Nueva York, Oxford University Press).
- Baker, S.; Bloom, N., y Davis, S. 2013. *Measuring economic policy uncertainty*, Working Paper No. 21633 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Bhalotra, S., y Umaña-Aponte, M. 2010. The dynamics of women's labour supply in developing countries, IZA Discussion Paper No. 4879 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)).
- , y —. 2012. *Women's labour supply and household insurance in Africa*, WIDER Working Paper, No. 66 (Helsinki, Universidad de las Naciones Unidas, Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo (UNU-WIDER)).
- Blau, F.D., y Kahn, L.M. 2016. *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*, IZA Discussion Paper No. 9656 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)).
- BLS (Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos). 2017. *A profile of the working poor, 2015*, BLS Report No. 1068 (Washington, DC, Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos).
- Budig, M.J., y England, P. 2001. «The wage penalty for motherhood», *American Sociological Review*, vol. 66, núm. 2, págs. 204-225.
- Cassirer, N., y Addati, L. 2007. *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*. Ponencia presentada durante el Interregional Symposium on the Informal Economy – Enabling transition to formalization, OIT, Ginebra, 27-29 de noviembre.
- CE (Comisión Europea). 2009. *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU* (Luxemburgo).
- . 2015. *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Luxemburgo). Confederación Sindical Internacional (CSI). 2007. Programa de acción para lograr la igualdad de género en los sindicatos (Bruselas).
- . 2016. *Labour Rights for Women campaign: Global evaluation report* (Bruselas).
- Elsby, M.; Hobijn, B., y Sahin, A. 2013. «Unemployment dynamics in the OECD», *Review of Economics and Statistics*, vol. 95, núm. 2, págs. 530-548.
- England P., y Folbre, N. 1999. «The cost of caring», *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 561, págs. 39-51.
- Ernst. E., y Viegelaahn, C. 2014. *Hiring uncertainty: A new labour market indicator* (Ginebra, OIT).
- Eurostat. 2017. *In-work at-risk-of-poverty rate by household type – EU-SILC survey*, European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Disponible en http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw02&lang=en [abril de 2017].

- Gallup y OIT (Oficina Internacional de Trabajo). 2017. *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Ginebra y Washington).
- Gangl, M., y Ziefle, A. 2015. «The making of a good woman: Extended parental leave entitlements and mothers' work commitment in Germany», *American Journal of Sociology*, vol. 121, núm. 2, págs. 511-563.
- Goldin, C. 1995. «The U-shaped female labor force function in economic development and economic history», en T.P. Schultz (director): *Investment in women's human capital and economic development* (Chicago, University of Chicago Press), págs. 61-90.
- . 2014. «A grand gender convergence: Its last chapter», *American Economic Review*, vol. 104, núm. 4, págs. 1091-1119.
- G-20 (Grupo de los 20). 2014. *G20 Leaders' Communiqué*, Cumbre de Brisbane de 2014, Brisbane, 15-16 de noviembre.
- Haas, L., y Rostgaard, T. 2011. «Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave», *Community, Work and Family*, vol. 14, núm. 2, págs. 177-195.
- Hepple, B. 2001. «Igualdad, representación y participación para un trabajo decente», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 120, núm. 1, págs. 5-20.
- Hook, J.L. 2010. «Gender inequality in the welfare state: Sex segregation in housework, 1965–2003», *American Journal of Sociology*, vol. 115, núm. 5, págs. 1480-1523.
- Islandia, Gobierno de. 2016. Jafnlaunastaðall [Norma sobre igualdad de remuneración] (Reikiavik, Ministerio del Bienestar). Disponible en <https://www.velferdarraduneyti.is/jafnlaunastadall/> [mayo de 2017].
- Jaumotte, F. 2003. *Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD Countries*, OECD Economics Department Working Paper No. 376 (París, OCDE).
- Kabeer, N. 2005. «Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal», *Gender and Development*, vol. 13, núm. 1, págs. 13-24.
- Kapsos, S., y Bourmpoula, E. 2013. *Employment and economic class in the developing world*, ILO Research Paper No. 6 (Ginebra, OIT).
- ; Silberman, A., y Bourmpoula, E. 2014. *Why is female labour force participation declining so sharply in India*, LO Research Paper No. 10 (Ginebra, OIT).
- Klasen, S., y Pieters, J. 2012. *Push or pull? Drivers of female labor force participation during India's economic boom*, IZA Discussion Paper No. 6395 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)).
- Mammen, K., y Paxson, C. 2000. «Women's work and economic development», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, núm. 4, págs. 141-164.
- Moussié, R. 2017. *Movilización de las mujeres en empleo informal por el cuidado infantil* (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)).
- Nussbaum, M.C. 2011. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, y Londres, Harvard University Press).
- OIT (Oficina Internacional de Trabajo). 2008. *La estrategia de la OIT para promover la iniciativa empresarial de la mujer*. Consejo de Administración, Comité de Empleo y Política Social, GB.301/ESP/4, 301.ª reunión, Ginebra, marzo de 2008 (Ginebra).
- . 2012. *Global Employment Trends for Women 2012* (Ginebra).
- . 2013. *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad* (Ginebra).
- . 2014. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Ginebra).
- . 2016a. *Las mujeres en el trabajo – Tendencias 2016* (Ginebra).
- . 2016b. *Encouraging women entrepreneurs for jobs and development*, Women's Entrepreneurship Development Programme (Ginebra).
- . 2016c. *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence* (Ginebra).

- . 2016d. *Negociando por la igualdad de género*, Nota de información núm. 4 – Relaciones laborales y negociación colectiva (Ginebra).
- . 2016e. *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Ginebra).
- . 2017a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2017*. Informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español (Ginebra).
- . 2017b. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018 (Ginebra).
- . 2017c. *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo* (Ginebra)
- Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas. 2016. *Leave no one behind: A call to action for gender equality and women's economic empowerment* (Nueva York).
- . 2017. *Recognizing, reducing and redistributing unpaid work and care*, Driver 3 Working Group Paper (Nueva York).
- Pastore, F., y Tenaglia, S. 2013. *Ora et non labora? A test of the impact of religion on female labour supply*, IZA Discussion Paper No. 7356 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)).
- Reino Unido, Gobierno de. 2017. Gender pay gap reporting goes live (Manchester, Oficina Gubernamental para la Igualdad). Disponible en <https://www.gov.uk/government/news/gender-pay-gap-reporting-goes-live> [mayo de 2017].
- Sen, A.K. 1990. «Gender and cooperative conflict», en I. Tinker (director): *Persistent inequalities* (Nueva York, Oxford University Press), págs. 123-149.
- . 1995. «Agency and well-being: The development agenda», en N. Heyzer, S. Kapoor y J. Sandler (directores): *A commitment to the world's women: Perspectives on development for Beijing and beyond* (Nueva York, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)).
- . 2001. *Development as freedom* (Nueva York, Oxford University Press).
- Shimer, R. 2012. «Reassessing the ins and outs of unemployment», *Review of Economic Dynamics*, vol. 15, núm. 2, págs. 127-148.
- Sjöberg, O. 2004. «The role of family policy institutions in explaining gender-role attitudes: A comparative multilevel analysis of thirteen industrialized countries», *Journal of European Social Policy*, vol. 14, núm. 2, págs. 107-123.
- Stotsky, J.G. 1996. *Gender bias in tax systems*, IMF Working Paper No. 99 (Washington, DC, Fondo Monetario Internacional (FMI)).
- . 2016. *Gender budgeting: Fiscal context and current outcomes*, IMF Working Paper No. 149 (Washington, DC, FMI).
- Tansel, A. 2001. *Economic development and female labor force participation in Turkey: Time-series evidence and cross-province estimates*, ERC Working Papers in Economics No. 5, Economic Research Centre (ERC) (Ankara, Universidad Técnica de Medio Oriente).
- Weichselbaumer, D., y Winter-Ebmer, R. 2003. *A meta-analysis of the international gender wage gap*, Economics Working Paper No. 11, Department of Economics (Linz-Auhof, Universidad Johannes Kepler).