

## Capítulo 3:

Los principales retos a los que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado:  
declaraciones de las mujeres y de los hombres

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

## Conclusión principal

A escala mundial, tanto los hombres como las mujeres mencionan que la conciliación de la vida laboral y familiar es el principal desafío al que se enfrentan las mujeres que trabajan.

Los entrevistadores de Gallup pidieron a los hombres y las mujeres que indicaran, con sus propias palabras, el principal reto al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado en sus países y territorios:

*Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente. ¿Cuál cree que es el PRINCIPAL desafío al que se enfrentan estas mujeres?*

Aunque las respuestas fueron espontáneas, los entrevistadores clasificaron las respuestas en una de diez categorías, creadas sobre la base de las respuestas relativas a los temas más comunes que surgieron durante las entrevistas cognitivas y las encuestas de prueba. Las diez categorías en las que se agruparon las respuestas fueron las siguientes:

- la conciliación de la vida laboral y familiar o el hogar/la falta de tiempo para estar con la familia;
- la falta de servicios asequibles de cuidado de niños o de familiares;
- el trato desigual en el trabajo/abusos/acoso/discriminación;
- la inexistencia de horarios de trabajo flexibles/un horario de trabajo apropiado y conveniente;
- la falta de empleos bien remunerados;
- un salario desigual, en comparación con los hombres, por un trabajo similar (o un trabajo de igual valor) al realizado por aquéllos;
- la desaprobación por parte de los familiares de que las mujeres trabajen;
- la falta de transporte/falta de transporte seguro;
- la preferencia por contratar o promover a hombres, y
- la falta de competencias, experiencia o educación.

## La conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres en todo el mundo

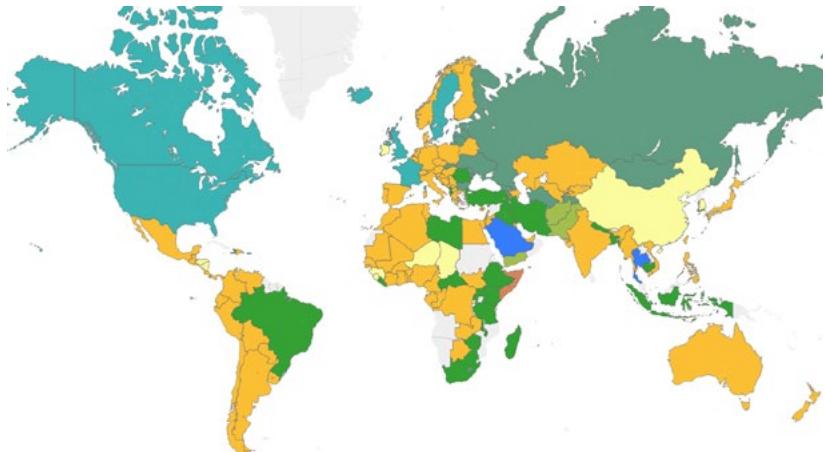
Muchas mujeres y hombres querrían que las mujeres trabajaran y cuidaran, al mismo tiempo, de su familia, pero lograr este equilibrio es todo un reto para las mujeres que trabajan. De hecho, en la gran mayoría de los países las personas mencionan "la conciliación de la vida laboral y familiar" como uno de los principales desafíos – si no el más importante – al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado en sus países y territorios. Si Gallup agrupara respuestas como "la inexistencia de horarios de trabajo flexibles" y "la falta de servicios asequibles de cuidado de niños o de familiares" con "la conciliación de la vida laboral y familiar", el porcentaje total que menciona algún aspecto de las necesidades laborales y familiares aumentaría exponencialmente. Salvo raras excepciones, las mujeres y los hombres en la mayoría de las regiones indican los mismos principales desafíos que encaran las mujeres que trabajan en sus países o territorios.

**Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente. ¿Cuál cree que es el PRINCIPAL desafío al que se enfrentan estas mujeres?**

– Primer desafío más mencionado.

- N/A\* Falta de competencias/experiencia/educación
- N/A\* Preferencia por contratar/promover a hombres
- Transporte seguro
- Desigualdad salarial
- Falta de empleos bien remunerados
- Trato desigual
- Desaprobación de que las mujeres trabajen
- Servicios de cuidado asequibles
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Inexistencia de horarios de trabajo flexibles
- No encuestados

\*No se mencionó como principal desafío

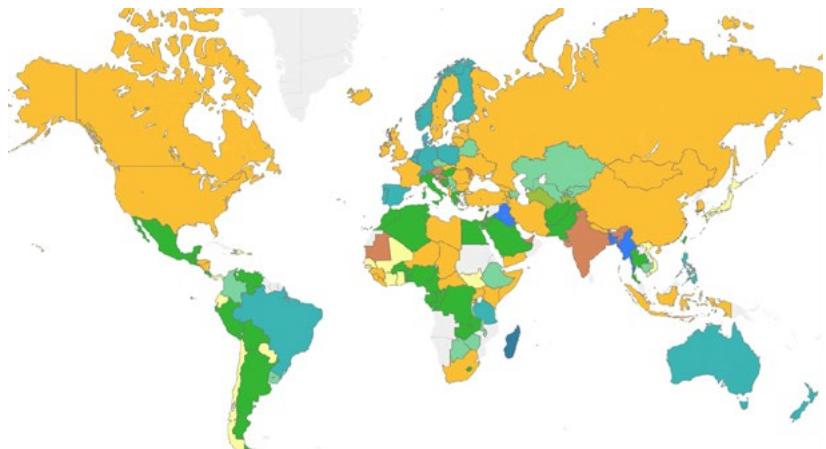


**Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente. ¿Cuál cree que es el PRINCIPAL desafío al que se enfrentan estas mujeres?**

– Segundo desafío más mencionado

- Falta de competencias/experiencia/educación
- N/A\* Preferencia por contratar/promover a hombres
- Transporte seguro
- Desigualdad salarial
- Falta de empleos bien remunerados
- Trato desigual
- Desaprobación de que las mujeres trabajen
- Servicios de cuidado asequibles
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Inexistencia de horarios de trabajo flexibles
- No encuestados

\*No se mencionó como principal desafío



Para las mujeres que trabajan, las responsabilidades relativas a la prestación de cuidados también pueden afectar a los ingresos, la progresión profesional y la situación en la jubilación. Según la OIT, estas mujeres “tienen menos probabilidades de asumir jornadas más largas y, en cambio, más de tener que tomar licencias para prestar cuidados a familiares a cargo y enfermos y de interrumpir su carrera para ocuparse de los hijos de corta edad.”<sup>15</sup>

<sup>15</sup> OIT. 2016. *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016* (Ginebra).

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

#### Recuadro 6

### La OIT y la protección de la maternidad

La maternidad segura y la salud son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres. Desde sus comienzos, la OIT ha reconocido que, para las mujeres que trabajan, la conciliación de sus responsabilidades familiares y relacionadas con la maternidad con sus responsabilidades laborales representa un enorme desafío, como corroboran asimismo las conclusiones del presente informe. No es descabellado que las mujeres tengan un hijo en condiciones seguras y lo crén durante cierto tiempo después de su nacimiento sin temor a perder su trabajo, sus ingresos o su carrera. La respuesta no puede ser simplemente una decisión empresarial o del mercado – también es una decisión de la sociedad.

Las orientaciones de la OIT en lo que respecta a la protección de la maternidad están concebidas para asegurar el bienestar de las madres y de los recién nacidos, para permitir que las madres combinen satisfactoriamente sus funciones reproductivas y productivas, para evitar el trato desigual en el trabajo debido a su función reproductiva, y para promover el principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), de la OIT, incluye:

- una licencia de maternidad de al menos 14 semanas tras el parto;
- la protección de la salud en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y lactantes;
- prestaciones pecuniarias y médicas;
- la protección del empleo y la no discriminación, y
- el apoyo a la lactancia tras la reincorporación al trabajo.

A pesar de los progresos realizados, en todo el mundo, la gran mayoría de las mujeres que trabajan no gozan de una protección de la maternidad adecuada. Las estimaciones de la OIT de las mujeres cubiertas revelan que el 41 por ciento de las mujeres que trabajan tienen derecho a una licencia de maternidad, y que el 34 por ciento de todas las mujeres tienen derecho legalmente a recibir prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad. A escala mundial, 830 millones de mujeres que trabajan no están protegidas de manera adecuada, y casi el 80 por ciento de estas trabajadoras se encuentran en África y Asia.<sup>16</sup>

Si bien no existe un convenio de la OIT hasta la fecha que aborde este tema, la Organización reconoce que la licencia de paternidad brinda a los padres una gran oportunidad para crear un vínculo con los recién nacidos y les permite implicarse más en el hogar. Se ha demostrado que la participación de los padres en los primeros días de sus hijos tiene efectos positivos en el desarrollo y la salud de los niños. Además, la mayor participación de los hombres en las actividades del hogar les permite conciliar mejor sus prioridades profesionales.

<sup>16</sup> OIT, 2014. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world* (Ginebra).

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

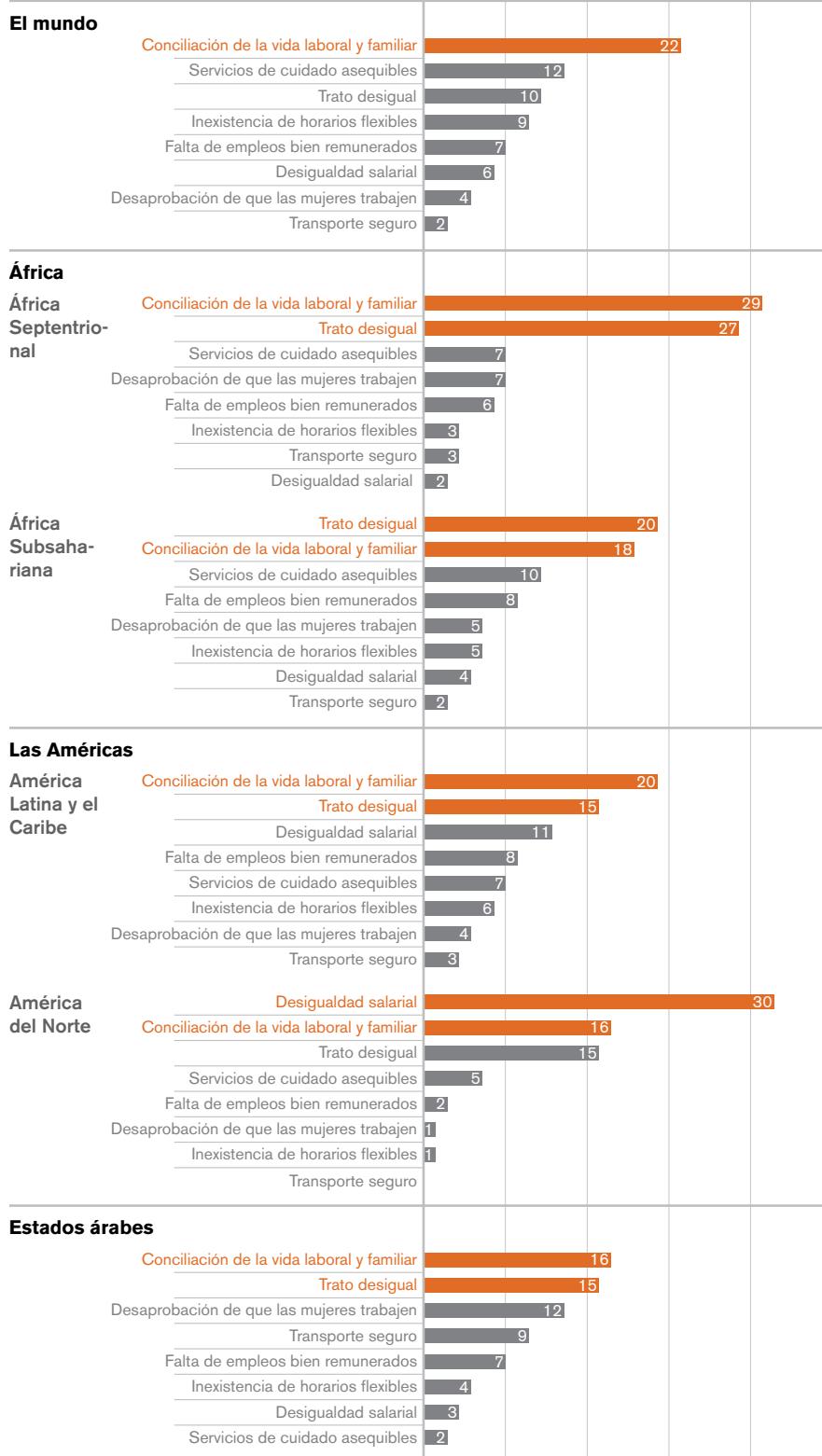
### **La conciliación de la vida laboral y familiar no es el único desafío**

En muchas regiones, la conciliación de la vida laboral y familiar suele mencionarse como el principal desafío, pero en diferentes partes del mundo otros problemas – como el trato desigual en el trabajo (las respuestas cubiertas incluyen los abusos, el acoso y la discriminación), la falta de empleos bien remunerados y la desigualdad salarial – también se suman a los principales problemas. En África Subsahariana, por ejemplo, el porcentaje de personas que menciona la desigualdad de trato en el trabajo (el 20 por ciento) es prácticamente el mismo que el que indica la conciliación de la vida laboral y familiar (el 18 por ciento). Asimismo, en América del Norte suele mencionarse la desigualdad salarial (el 30 por ciento), seguida de la conciliación de la vida laboral y familiar (el 16 por ciento) y del trato desigual en el trabajo (el 15 por ciento).

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

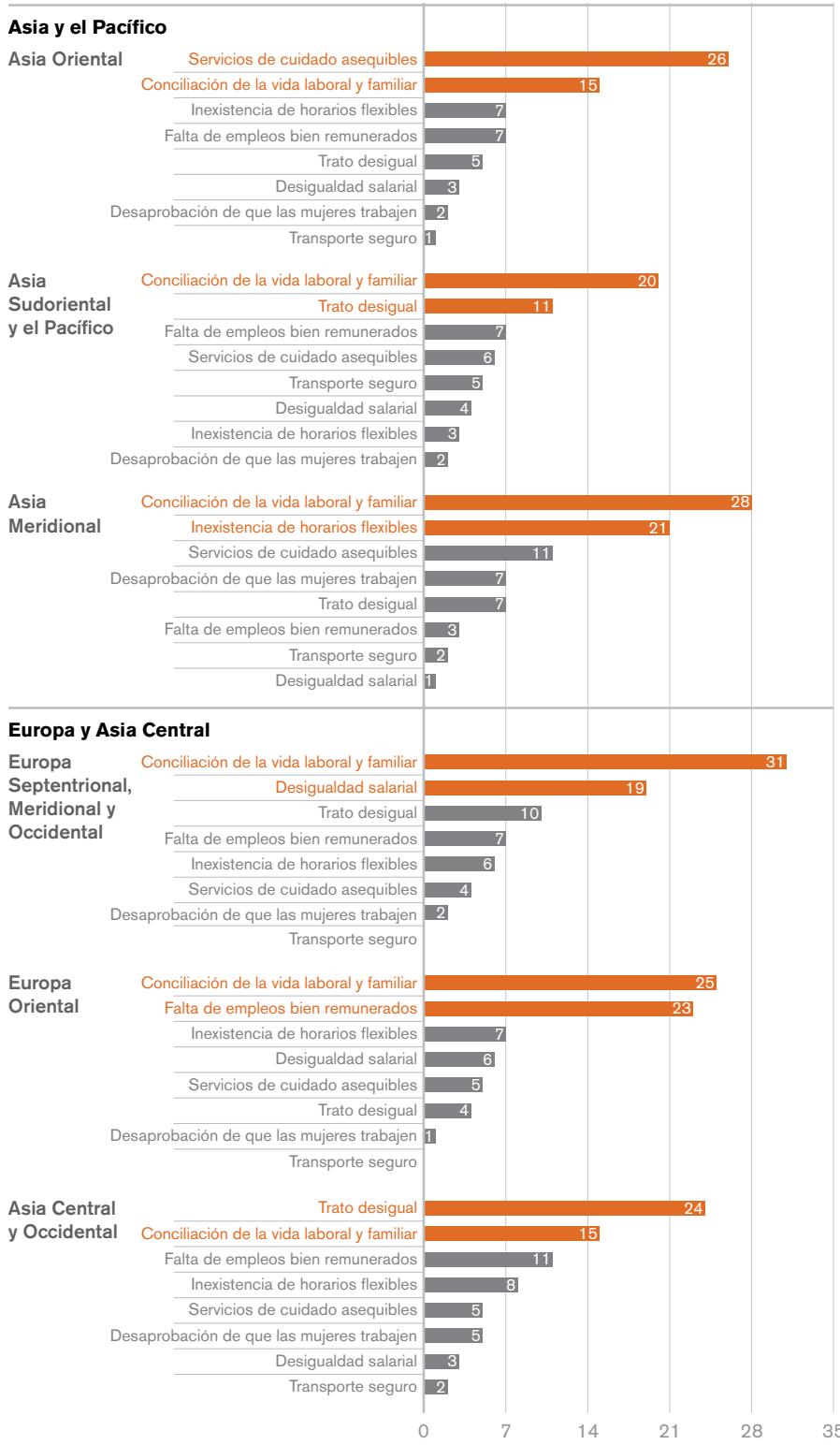
**Gráfico 18: Principal desafío al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado**

Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente.  
 ¿Cuál cree que es el PRINCIPAL desafío al que se enfrentan estas mujeres?



**Gráfico 18: Principal desafío al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado**

Continuación



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

Una de las cinco cuestiones más mencionadas en África Septentrional, África Subsahariana, Asia Meridional y los Estados árabes, a saber, la desaprobación por los familiares de que las mujeres trabajen, pone más aún de relieve los diversos desafíos a los que se enfrentan las mujeres en distintas partes del mundo.

#### Recuadro 7

### Prestación de cuidados y trabajo

Los servicios de cuidado asequibles, que constituyen otro aspecto de las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, se mencionaron en las respuestas como uno de los retos a los que se enfrentan las mujeres en muchas regiones. Las tensiones sin resolver entre la prestación de cuidados y el trabajo representan una gran preocupación para las mujeres en el trabajo y afectan a su acceso a los empleos. La demanda de servicios de cuidado asequibles y de calidad se incrementará a medida que la población mundial crezca y envejezca. Una encuesta realizada por la OIT a 1 300 empresas del sector privado en 39 países en desarrollo confirmó que las responsabilidades familiares asumidas por las mujeres se consideraban el primer obstáculo para el liderazgo de las mujeres<sup>17</sup>. Estas responsabilidades no sólo abarcan el cuidado de los hijos, sino también de personas mayores; se estima que 300 millones de personas de 65 años o más necesitan actualmente cuidados de larga duración.<sup>18</sup>

El establecimiento de un marco integral basado en las recomendaciones de política de la OIT con el fin de armonizar las responsabilidades laborales y familiares tanto de los hombres como de las mujeres incluye:

- asegurar la protección de la maternidad a todas las mujeres de conformidad con las normas internacionales del trabajo;
- garantizar una protección social adecuada para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado;
- asegurar la existencia de infraestructura básica, especialmente en las zonas rurales;
- aplicar políticas sobre licencias para transformar las relaciones de género;
- aumentar la oferta y la tasa de utilización de las licencias por parte de los padres;
- convertir la atención y educación de la primera infancia en un derecho universal;
- crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado;
- promover el trabajo decente para los profesionales del sector del cuidado, incluyendo a los trabajadores domésticos y a los trabajadores migrantes;
- extender la cobertura de los cuidados de larga duración a las personas de edad avanzada;
- promover modalidades de trabajo flexible orientadas a la vida familiar;
- fomentar los sistemas de tributación individual para potenciar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y
- proponer medidas de reintegración al trabajo.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> OIT, 2015. *Women in business and management: Gaining momentum. Informe mundial* (Ginebra).

<sup>18</sup> Scheil-Adlung, X., 2015. *Long-term care (LTC) protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries* (OIT, Ginebra).

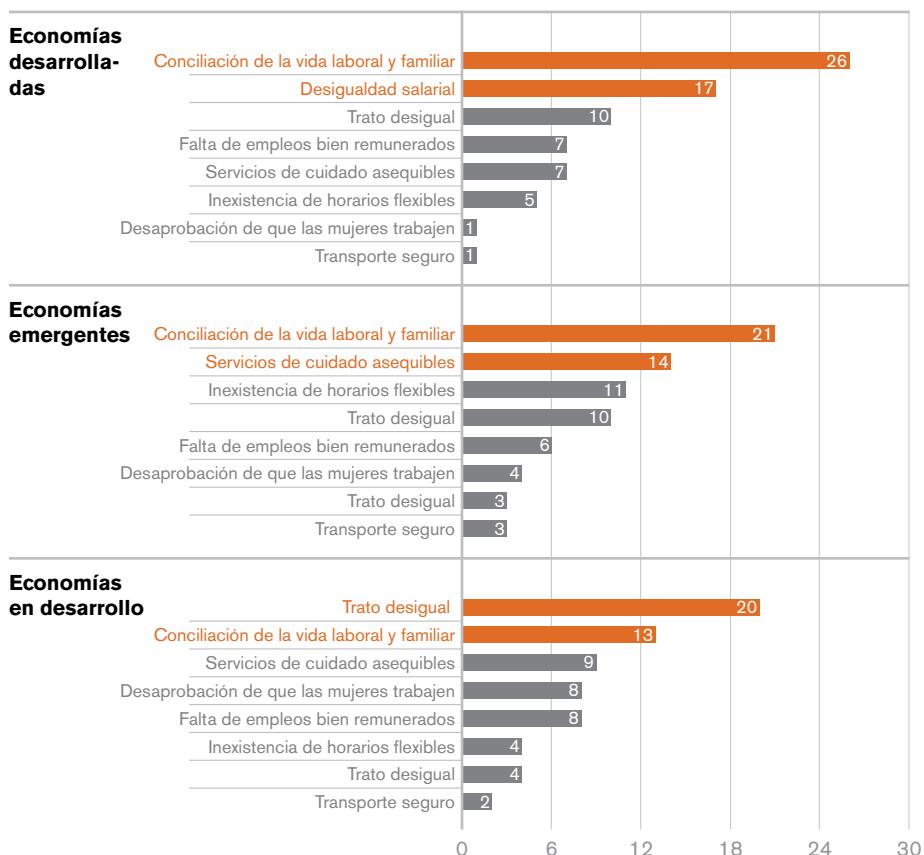
<sup>19</sup> OIT, 2016. *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016* (Ginebra).

## Los retos cambian en función del nivel de desarrollo

Si bien las personas en las economías desarrolladas, emergentes y en desarrollo estiman que las mujeres que trabajan se enfrentan a los mismos desafíos, la prioridad de estas cuestiones cambia en función del nivel de desarrollo. Por ejemplo, la conciliación de la vida laboral y familiar es el principal reto que se plantea en las economías desarrolladas y emergentes, mientras que el trato desigual en el trabajo es la preocupación que más suele mencionarse en las economías en desarrollo. Al mismo tiempo, la falta de servicios de cuidado asequibles de niños y familiares es un problema de mayor envergadura en las economías emergentes y en desarrollo que en las economías desarrolladas. Además, la desigualdad salarial encabeza la lista de los retos únicamente en las economías desarrolladas.

**Gráfico 19: El principal desafío al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado**

Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente.  
 ¿Cuál cree que es el principal desafío al que se enfrentan estas mujeres?



Encuesta Mundial Gallup, 2016

Los trabajos mal remunerados constituyen un problema en todas las regiones – tanto para las mujeres como para los hombres – y existe una necesidad a nivel mundial de mejorar los salarios y las oportunidades de empleo. Aunque siguen observándose brechas de género, las economías desarrolladas suelen tener – y aplicar – marcos legislativos que ayudan a proporcionar a las mujeres igualdad de acceso a los mercados de trabajo, y protección contra la discriminación en el lugar de trabajo. Esto explica en parte por qué las cuestiones agrupadas en la categoría de trato desigual y discriminación en el trabajo no se mencionan tan a menudo en

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

las economías desarrolladas como en las economías emergentes y en desarrollo. Los horarios flexibles y la prestación de cuidados también suelen ser el resultado de la negociación colectiva o de las políticas empresariales en las economías desarrolladas. Sin embargo, a pesar de estos marcos, un número suficiente de personas en las economías desarrolladas sigue considerando que la desigualdad salarial por un trabajo de igual valor es uno de los principales retos que afrontan las mujeres que trabajan.

#### Recuadro 8

### La brecha salarial entre hombres y mujeres

Aun cuando las mujeres hagan los mismos trabajos que los hombres, o un trabajo de igual valor, su retribución es inferior en promedio a la percibida por éstos. El tamaño de la brecha salarial varía considerablemente en todo el mundo.

A escala mundial, la brecha salarial por motivo de género se estima en el 23 por ciento; en otras palabras, las mujeres ganan el 77 por ciento de lo que reciben los hombres. Las diferencias salariales por motivo de género no están relacionadas con el nivel de desarrollo económico de un país, ya que algunos de los países con niveles per cápita altos se cuentan entre aquéllos en los que esta brecha es mayor. Estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de educación, experiencia, edad o incluso de interrupción de la carrera. La parte restante y más importante, a saber, el componente "no explicado" de la brecha salarial, puede atribuirse a la discriminación generalizada – consciente o inconsciente – de las mujeres. Si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán más de 70 años para cerrar totalmente la brecha salarial por motivo de género.<sup>20</sup>

Asimismo, las madres que trabajan sufren una penalización salarial que se suma a la brecha salarial existente por motivo de género. En promedio, las madres ganan menos que las mujeres sin hijos a cargo y mucho menos que los padres en entornos familiares y laborales similares.<sup>21</sup>

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), de la OIT, ratificado por 173 países, se centra en la cuestión central del "valor" del trabajo realizado, y no simplemente en "una igual remuneración por un trabajo de igual valor", y exige que los Estados Miembros promuevan y aseguren la aplicación a todos los trabajadores del principio de una igual remuneración de los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor. Dado que las mujeres y los hombres tal vez tengan diferentes trabajos, la mera comparación de los mismos trabajos no permitirá abordar todos los casos de discriminación en el mundo del trabajo vinculados con la remuneración.

De manera análoga a la economías desarrolladas, en las economías emergentes se menciona con frecuencia la conciliación de la vida laboral y familiar como el principal reto al que se enfrentan las mujeres que trabajan. Sin embargo, la desigualdad salarial no suele considerarse una cuestión apremiante en las economías emergentes. Las principales preocupaciones son la falta de servicios de cuidado asequibles de niños o familiares, la

<sup>20</sup> OIT, 2016. *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016* (Ginebra).

<sup>21</sup> Grimshaw, D., y Rubery J., 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Ginebra).

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

inexistencia de horarios flexibles y el trato desigual en el trabajo. Las mujeres y los hombres en las economías en desarrollo no mencionan la desigualdad salarial como una cuestión urgente.

En su lugar, tanto los hombres como las mujeres estiman que el trato desigual en el trabajo es el principal problema que encaran las mujeres que trabajan, seguido de la conciliación de la vida laboral y familiar, y de la inexistencia de servicios de cuidado asequibles de niños o familiares.

# Los retos a los que se enfrentan las mujeres cambian según sus circunstancias

Como cabe esperar, los principales desafíos que afrontan las mujeres que trabajan en sus países dependen en gran medida de su situación en la vida. Su percepción de los retos cambia en función de su edad, su nivel de educación, si tienen hijos o no, y su experiencia laboral:

Las mujeres jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años mencionan con más frecuencia el trato desigual/los abusos/el acoso en el trabajo que las mujeres de edad más avanzada. Las que tienen entre 30 y 44 años de edad indican más a menudo que las mujeres de otros grupos de edad la falta de servicios de cuidado asequibles de niños y familiares. Asimismo, a medida que aumenta la edad de las mujeres, es más probable que consideren la desigualdad salarial como un reto fundamental.

---

Las mujeres que tienen estudios universitarios mencionan con más frecuencia la conciliación de la vida laboral y familiar como el principal desafío (el 29 por ciento) que aquéllas cuyo nivel de educación es inferior, aunque un porcentaje considerable de las que tienen un nivel de educación primaria o menos también mencionan este problema (el 19 por ciento). Asimismo, las mujeres que han cursado estudios universitarios mencionan con más frecuencia la desigualdad salarial que las que tienen un nivel de educación inferior. Quienes tienen estudios primarios o menos indican más a menudo la falta de servicios de cuidado asequibles de niños y familiares que las que han alcanzado un nivel de educación superior.

---

Lógicamente, las mujeres con niños menores de 15 años en el hogar mencionan con más frecuencia que aquéllas que no tienen niños en el hogar la falta de servicios de cuidado asequibles de niños y familiares como uno de los principales retos.

---

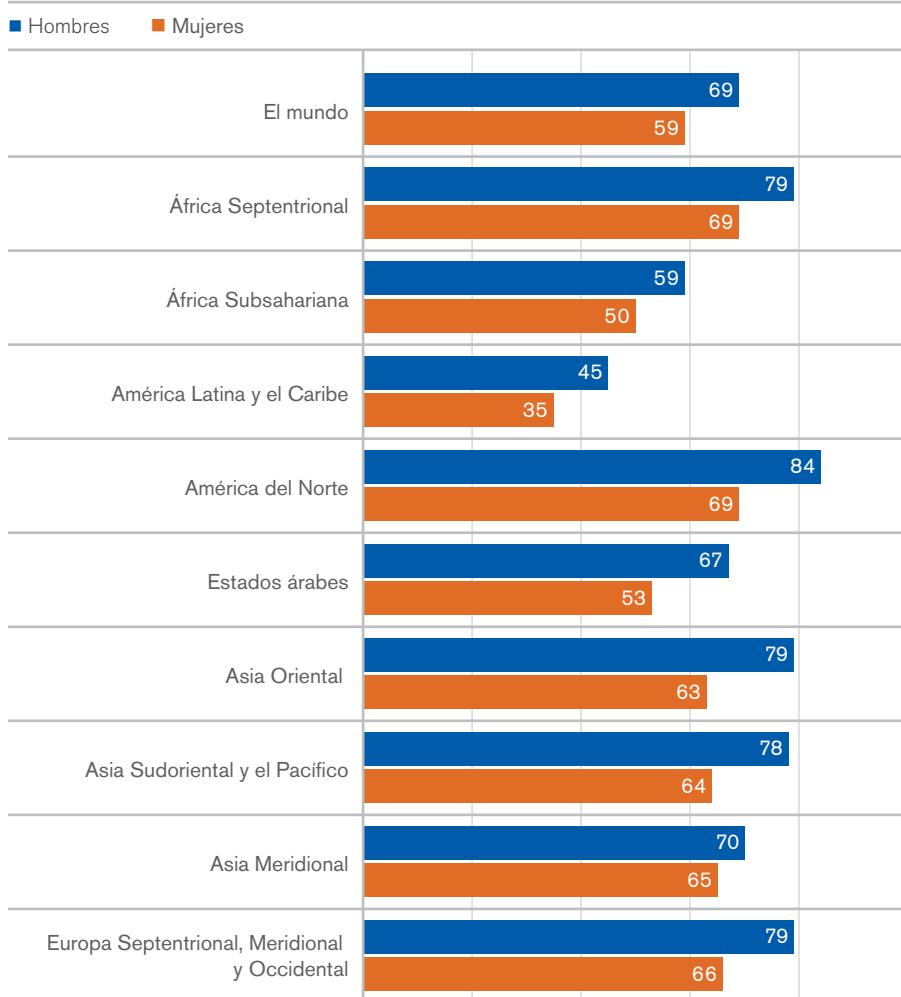
Las mujeres que tienen un trabajo remunerado o que participan en la fuerza de trabajo indican más menudo que las que no están presentes en la fuerza de trabajo la falta de servicios de cuidado asequibles, la inexistencia de horarios flexibles, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la desigualdad salarial.

Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

## La sensación de seguridad es un problema para las mujeres en todo el mundo

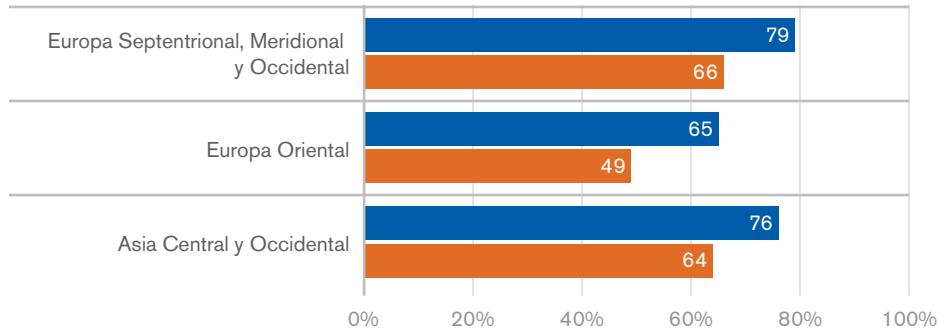
La seguridad física es una consideración importante para el acceso y el transporte de las mujeres al trabajo, en particular cuando se trata del trabajo por turnos y del trabajo nocturno. Sin embargo, falta con demasiada frecuencia, incluso en las regiones más desarrolladas del mundo.<sup>22</sup> En su Encuesta Mundial, Gallup formula habitualmente la pregunta: “¿Se siente seguro caminando solo por la noche en la ciudad o la zona en la que vive?” Si bien la OIT no pidió que se incluyera esta pregunta en la Encuesta, los resultados son reveladores en lo que respecta a las mujeres y el trabajo, especialmente a la luz de nuevos instrumentos potenciales de encuesta de la OIT (véase el recuadro 9). A escala mundial, las mujeres (el 59 por ciento) están a la zaga de los hombres (el 69 por ciento) en lo que respecta a sentirse seguras caminando solas por la noche en la ciudad o la zona en la que viven.

**Gráfico 20. Sensación de seguridad al caminar solo por la noche**  
Porcentaje que se siente seguro



<sup>22</sup> Crabtree, S., y Nsubuga, F. (2012). *Women feel less safe than men in many developed countries*. Extraído de: <http://www.gallup.com/poll/155402/women-feel-less-safe-men-developed-countries.aspx>.

**Gráfico 20. Sensación de seguridad al caminar solo por la noche Continuación**



En cada región del mundo y en cada nivel de desarrollo, las mujeres suelen sentirse menos seguras que los hombres caminando solas por la noche. Sin embargo, las diferencias entre las respuestas de los hombres y las de las mujeres son más pronunciadas en las economías desarrolladas, donde, en general, las mujeres se sienten seguras caminando solas por la noche. En América del Norte, por ejemplo, el 84 por ciento de los hombres afirman que se sienten seguros caminando solos por la noche, en comparación con el 69 por ciento de las mujeres. Esto indica que a medida que los países se desarrollan social y económicamente, las expectativas de seguridad física se convierten en la norma para todos los ciudadanos – si bien, en muchos casos, las mujeres continúan sintiendo en menor grado que los hombres que dichas expectativas se cumplen.

En 2016, por octavo año consecutivo, los residentes de América Latina y el Caribe son los que menos se sienten seguros en sus comunidades en relación con el resto del mundo. A pesar de que la tasa media de homicidios es más elevada que en ninguna otra región, el personal de seguridad en América Latina y el Caribe no ha mejorado en el último decenio. Menos de la mitad de los hombres de la región (el 45 por ciento) y algo más de un tercio de las mujeres (el 35 por ciento) afirman que se sienten seguros caminando solos por la noche.

#### Recuadro 9

### La OIT afronta la violencia y el acoso en el mundo de trabajo

La OIT ha iniciado un proceso de elaboración de normas sobre “la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, con miras a la creación de nuevos instrumentos internacionales sobre la violencia en el lugar de trabajo por la Conferencia Internacional del Trabajo, a la que a menudo se hace referencia como el Parlamento Internacional del Trabajo. La primera discusión tripartita tendrá lugar en junio de 2018. Con el fin de orientar esta discusión, la OIT ha llevado a cabo un estudio en 80 países sobre la legislación y la práctica en torno a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuya publicación se ha previsto para principios de 2017. Esta discusión incluye el tema del transporte seguro como un medio para luchar contra la violencia infligida en el trayecto hacia y desde el trabajo, así como cuestiones relativas al trabajo por turnos y al trabajo nocturno.

El acoso sexual, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en el trabajo, es una forma grave de discriminación que conlleva una dinámica de poder fundamental. Puede socavar la calidad de la vida laboral, poner en peligro el bienestar y tener graves consecuencias en términos de costos para los lugares de trabajo. En los últimos años, una serie de países en todo el mundo han adoptado instrumentos legislativos – por ejemplo, estatutos sobre la igualdad de oportunidades, códigos del trabajo, reglamentos sobre la seguridad y salud en el trabajo, derecho de responsabilidad civil y derecho penal – con el fin de luchar contra el acoso sexual.