

# 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)<sup>1</sup>, 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 | 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 propia<sup>2</sup> o el trabajo familiar no remunerado<sup>3</sup> (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**.

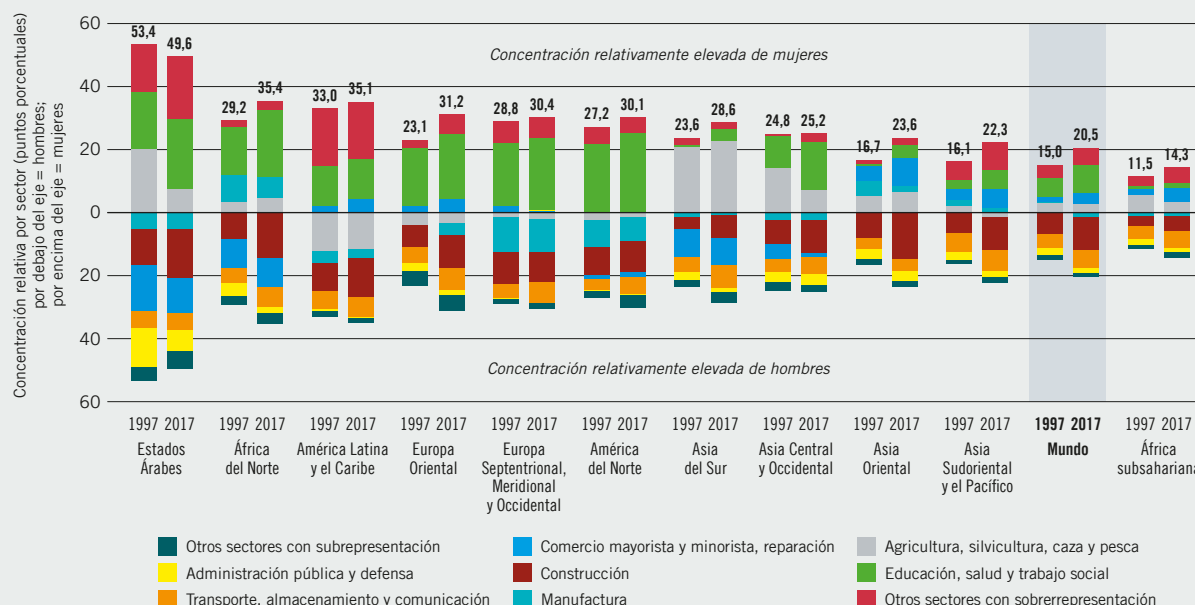
### Aumento de la brecha de género en el empleo por sectores

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 Económicos 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.

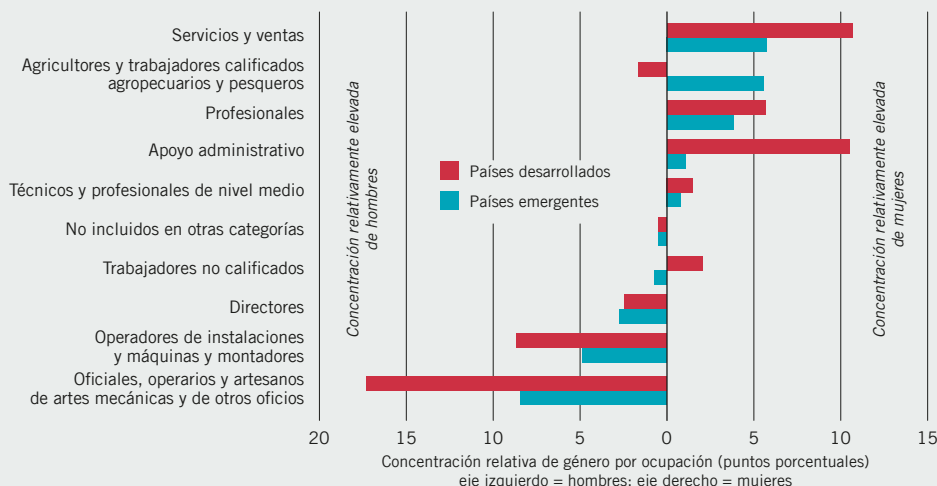
En 2017, la mayor segregación total por sectores (que, en el gráfico 1, es visible gracias a la altura acumulada de las columnas) tiene lugar en los Estados Árabes, donde se sitúa en 49,6 puntos porcentuales. Lo anterior supone una ligera disminución respecto de los 53,4 puntos porcentuales registrados 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 emergentes<sup>4</sup>.

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 trabajo<sup>5</sup>.

## 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 país<sup>6</sup>. 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.

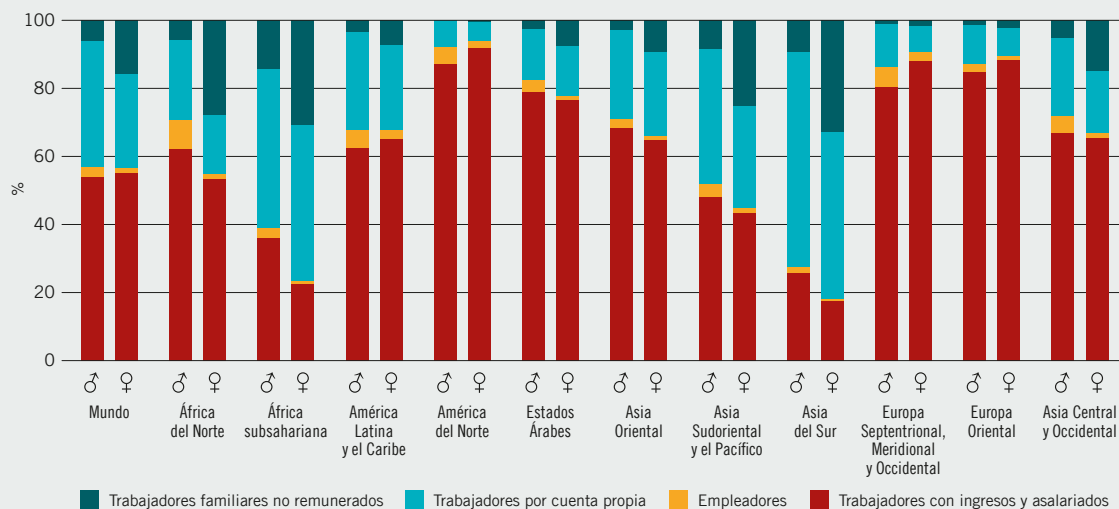
Entre 2007 y 2017, las proporciones de hombres y mujeres con empleo remunerado y asalariado han aumentado en todo el mundo. En el caso de los hombres, el incremento ha sido de 3 puntos porcentuales, mientras que en el caso de las mujeres la proporción ha aumentado en 3,7 puntos porcentuales. Los países 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 20700 dólares de los Estados Unidos (PPA).

Gráfico 3

### Situación laboral por género y región, 2017



Fuente: Modelos Econométricos 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](#))<sup>7</sup>. 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) |             |
|  | ♂   | ♀           | ♂  | ♀           | ♂  | ♀           |
| <b>Países emergentes y en desarrollo</b> | <b>29,1</b>                                     | <b>27,0</b> | <b>35,7</b>  | <b>36,9</b> | <b>16,3</b>  | <b>19,7</b> |
| 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 |
| <b>Mundo</b>   | <b>203,9</b>      | <b>5,4</b>  | <b>188,6</b> | <b>5,3</b>  | <b>3,9</b> |
| 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        |
| <b>África del Norte</b>                              | <b>11,4</b>       | <b>13,0</b> | <b>9,1</b>   | <b>11,8</b> | <b>9,5</b> |
| <b>África subsahariana</b>                           | <b>11,1</b>       | <b>2,2</b>  | <b>10,1</b>  | <b>2,1</b>  | <b>2,2</b> |
| <b>América Latina y el Caribe</b>                    | <b>17,4</b>       | <b>5,0</b>  | <b>15,8</b>  | <b>4,9</b>  | <b>4,0</b> |
| <b>América del Norte</b>                             | <b>4,8</b>        | <b>2,5</b>  | <b>4,5</b>   | <b>2,5</b>  | <b>2,0</b> |
| <b>Estados Árabes</b>                                | <b>7,8</b>        | <b>11,8</b> | <b>6,0</b>   | <b>10,2</b> | <b>7,1</b> |
| <b>Asia Oriental</b>                                 | <b>27,3</b>       | <b>3,0</b>  | <b>26,2</b>  | <b>3,0</b>  | <b>2,5</b> |
| <b>Asia Sudoriental y el Pacífico</b>                | <b>15,9</b>       | <b>4,1</b>  | <b>15,0</b>  | <b>4,0</b>  | <b>3,5</b> |
| <b>Asia del Sur</b>                                  | <b>92,7</b>       | <b>11,1</b> | <b>87,7</b>  | <b>11,0</b> | <b>9,2</b> |
| <b>Europa Septentrional, Meridional y Occidental</b> | <b>5,7</b>        | <b>2,6</b>  | <b>5,1</b>   | <b>2,6</b>  | <b>2,0</b> |
| <b>Europa Oriental</b>                               | <b>4,5</b>        | <b>3,3</b>  | <b>4,2</b>   | <b>3,3</b>  | <b>2,6</b> |
| <b>Asia Central y Occidental</b>                     | <b>5,3</b>        | <b>6,6</b>  | <b>4,8</b>   | <b>6,5</b>  | <b>5,7</b> |

*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 Econométricos 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 productivos<sup>8</sup>. 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)<sup>9</sup>. 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)<sup>10</sup>. 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 mujeres<sup>11</sup>. 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.