

RESUMEN EJECUTIVO



Organización  
Internacional  
del Trabajo

100  
1919-2019

# UN PASO DECISIVO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En pos de un mejor  
futuro del trabajo  
para todos



# RESUMEN EJECUTIVO

En 1919, la OIT adoptó los primeros convenios sobre las mujeres y el trabajo. Un siglo después, las mujeres son una fuerza en el mercado de trabajo, superando barreras que en otra época se habrían considerado imposibles. Si bien se han realizado grandes progresos en el último siglo para las mujeres en el trabajo, no hay margen para la complacencia.

Los avances para cerrar las brechas de género se han estancado, y en algunos casos se observa un retroceso. Las brechas de género con respecto a indicadores esenciales del mercado de trabajo no se han reducido de una forma significativa en más de veinte años. Esta situación debería suscitar preocupación. A menos que se cambie la trayectoria actual, a menos que se tomen decisiones de política que consideren la igualdad de género como una cuestión central, la situación probablemente siga deteriorándose a medida que el trabajo continúa fragmentándose y ante la perspectiva de un futuro incierto.

## ELIMINAR LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO

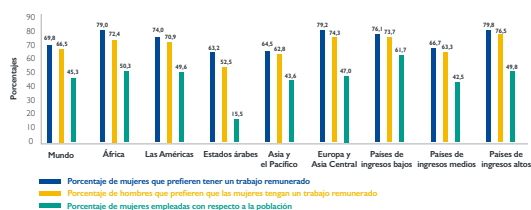
### LAS MUJERES QUIEREN TRABAJAR, PERO SIGUEN SIN CONSEGUIR LOS TRABAJOS

Ya no puede afirmarse de manera creíble, en ninguna región ni con respecto a ningún grupo de ingresos, que las diferencias en cuanto al empleo entre las mujeres y los hombres obedecen al hecho de que las mujeres no quieren trabajar fuera de su hogar. Sobre la base de una muestra mundial representativa, aproximadamente el 70 por ciento de las mujeres entrevistadas señalaron que preferirían tener un trabajo remunerado, y el 66,5 por ciento de los hombres estaban de acuerdo. Sin embargo, en 2018 sólo el 45,3 por ciento de las mujeres tenían un trabajo, lo que equivale a una brecha de casi 25 puntos porcentuales entre la tasa de empleo deseada y la tasa de empleo real para las mujeres (gráfico 1).

En los últimos veintisiete años, la brecha de empleo entre hombres y mujeres se ha reducido menos de 2 puntos porcentuales. Las tasas de empleo tanto de las mujeres como de los hombres han disminuido en todo el mundo, si bien las registradas entre los hombres se han reducido a un ritmo más rápido (gráfico 2). En 2018, 1300 millones de mujeres estaban empleadas en comparación con 2000 millones de hombres, lo que significa que la diferencia era todavía de 700 millones. En otras palabras, las mujeres seguían teniendo 26,0 puntos porcentuales menos probabilidades de ser empleadas que los hombres. No es sorprendente que las tasas brutas de escolarización para la educación secundaria y superior hayan aumentado tanto para los hombres como para las mujeres, y que las brechas de género en las tasas de escolarización casi se cerraran en 2017. Sin embargo, el 21,2 por ciento de los jóvenes no están empleados ni reciben una educación o formación (ninis), y un elevado porcentaje de ellos (el 69,1 por ciento) son mujeres.

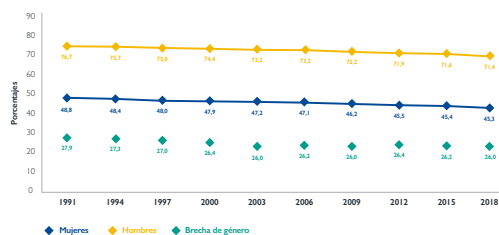
En 2018, las mujeres tenían más probabilidades de estar empleadas en ocupaciones consideradas poco calificadas y de tener peores condiciones de trabajo que los hombres. De hecho, las mujeres están más expuestas que los hombres al empleo informal en más del 90 por ciento de los países de África

Gráfico 1. Preferencia de las mujeres de tener un trabajo remunerado y tasa de empleo con respecto a la población, último año



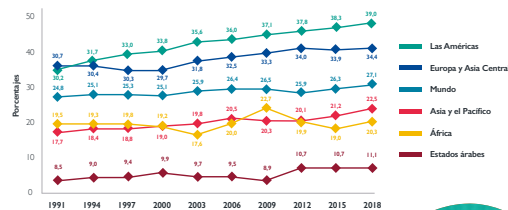
Notas: Véase el capítulo I, gráfico I.1 [ver informe completo en inglés]. Grupo de edad de 15 años y más. Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT-Gallup (2017) [ver informe completo en inglés] y estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.

Gráfico 2. Tasas de empleo con respecto a la población, por sexo, 1991-2018



Nota: La tasa de empleo con respecto a la población es el porcentaje de la fuerza de trabajo empleada actualmente en relación con la población en edad de trabajar. Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.

Gráfico 3. Porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos, por región, 1991-2018



Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.

Subsahariana, en el 89 por ciento de los países de Asia Meridional y en casi el 75 por ciento de los países de América Latina. Además, las mujeres también suelen concentrarse en las ocupaciones que son más vulnerables a los déficits de trabajo decente, tales como el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio y el trabajo familiar auxiliar. La situación migratoria, el origen étnico, la discapacidad y el estado serológico respecto del VIH son algunas de las características que, al confluir con el género, exacerban más aún la probabilidad de que las mujeres se vean expuestas a unas condiciones de trabajo desfavorables y que podrían aumentar las tasas de informalidad.

desempleadas o se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, éste sólo es el caso del 17,2 por ciento de los hombres en la misma situación. Es improbable que la educación cierre por sí sola las brechas de género en el mercado de trabajo, y también deben abordarse otros factores.



### La prestación de cuidados desempeña el papel más importante

Tradicionalmente, las mujeres se han descrito como las «cuidadoras», y la sociedad y los mercados de trabajo siguen funcionando en gran parte sobre la base de este supuesto. La prestación de cuidados no remunerada es el principal motivo por el que las mujeres están fuera de la fuerza de trabajo. En todo el mundo, 606 millones de mujeres en edad de trabajar (o el 21,7 por ciento) realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con 41 millones de hombres (o el 1,5 por ciento). Entre 1997 y 2012, el tiempo que las mujeres dedicaron al trabajo doméstico y a la prestación de cuidados apenas disminuyó 15 minutos por día, mientras que el de los hombres sólo aumentó 8 minutos por día. A este ritmo, se estima que la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado no se cerrará hasta 2228; en otras palabras, llevará 209 años.



Las mujeres también están infrarrepresentadas en los cargos directivos y de liderazgo. En todo el mundo, sólo el 27,1 por ciento de las personas que ostentan cargos directivos y de liderazgo son mujeres, cifra que apenas ha cambiado en los últimos veintisiete años (gráfico 3). Sin embargo, si bien pocas mujeres logran ocupar cargos directivos, las que lo consiguen lo hacen más rápidamente que los hombres. En todo el mundo, las mujeres directivas y con funciones de liderazgo son casi un año más jóvenes que los hombres. La diferencia de edad disminuye a medida que aumentan los ingresos nacionales. Las mujeres directivas también tienen más probabilidades de tener un nivel de educación más alto que sus homólogos masculinos. A nivel mundial, el 44,3 por ciento de las mujeres directivas tienen un título universitario superior en comparación con el 38,3 por ciento de los hombres directivos.



### UN CÚMULO DE FACTORES SIGUEN SUPONIENDO UN OBSTÁCULO PARA LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y LA CALIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LAS MUJERES.

#### La educación influye, pero no es principal motivo

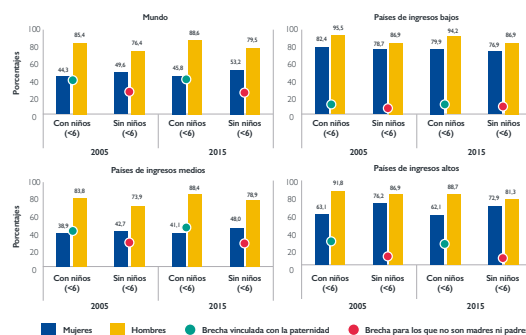
Cuanto más alto es el nivel de educación de las mujeres y los hombres, más elevadas son sus tasas de empleo. Sin embargo, la rentabilidad de la educación en términos de empleo no es la misma para las mujeres que para los hombres. Si bien el 41,5 por ciento de las mujeres adultas con un título universitario están

### Las penalizaciones vinculadas con la maternidad siguen siendo considerables

Las estimaciones para 51 países muestran que, en 2015, el 45,8 por ciento de las madres de niños pequeños (de edades comprendidas entre los 0 y los 5 años) tenían un empleo, en comparación con el 53,2 por ciento de las mujeres sin niños de esa edad. Esto indica la existencia de una penalización en el empleo vinculada con la maternidad (gráfico 4). Esta penalización ha empeorado en comparación tanto con las mujeres sin niños pequeños, cuyas tasas de empleo han aumentado mucho más rápidamente, como con los padres. Entre 2005 y 2015, la penalización en

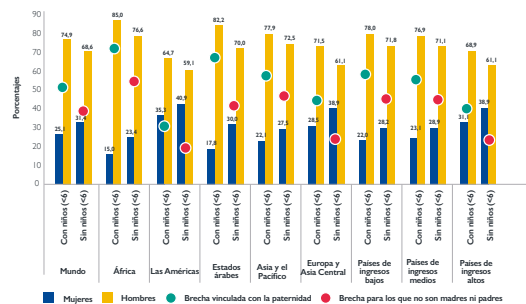


Gráfico 4. Tasas de empleo con respecto a la población de las mujeres y los hombres con y sin niños menores de 6 años de edad, 2005 y 2015



Notas: Véase el capítulo I, gráfico I.17 [ver informe completo en inglés]. El grupo de edad para los países de ingresos altos es de 25-54 años, y para los países de ingresos medios y bajos es de 18-54 años (51 países). Fuente: Cálculos de la OIT basados en encuestas sobre la fuerza de trabajo y encuestas de hogares.

Gráfico 5. Porcentaje de personas que ocupan cargos directivos con y sin niños menores de 6 años de edad, por sexo, último año



Notas: Véase el capítulo I, gráfico I.17 [ver informe completo en inglés]. El grupo de edad para los países de ingresos altos es de 25-54 años, y para los países de ingresos medios y bajos es de 18-54 años (72 países). Fuente: Cálculos de la OIT basados en encuestas sobre la fuerza de trabajo y encuestas de hogares.



el empleo vinculada con la maternidad se incrementó un 38,4 por ciento. La «brecha de empleo asociada con la paternidad» también aumentó de 41,1 puntos porcentuales a 42,8 puntos porcentuales.

Las mujeres también suelen experimentar una penalización salarial vinculada con la maternidad que persiste durante toda su vida laboral; en cambio, la paternidad se asocia con una prima salarial. Mientras la presión social siga obligando a las mujeres a ser las principales cuidadoras y a los hombres a trabajar jornadas más largas a cambio de una remuneración como los principales proveedores, las mujeres no podrán reducir su carga de trabajo en el hogar; ni aumentar sus horas de trabajo remunerado. La falta de autonomía en lo que respecta al tiempo de trabajo tanto para las mujeres como para los hombres sigue siendo un obstáculo considerable para la igualdad de género y el trabajo decente.

Las madres de niños pequeños también se enfrentan a una penalización en los cargos de liderazgo vinculada con la maternidad. Registran las tasas más bajas de participación en los cargos directivos y de liderazgo (sólo el 25,1 por ciento del personal directivo con niños menores de 6 años de edad son mujeres) en comparación con sus homólogos masculinos (el 74,9 por ciento del personal directivo con niños menores de 6 años son hombres) y con los hombres y mujeres sin niños pequeños (el 31,4 por ciento de los cargos directivos son mujeres, y el 68,6 por ciento son hombres) (gráfico 5). Sin embargo, en los casos en que los hombres comparten de una manera más equitativa el trabajo de cuidados no remunerado con las mujeres, un mayor número de mujeres ocupan cargos directivos.

**Remuneración más baja y desigual**

La brecha salarial por motivo de género sigue siendo en promedio del 20 por ciento (18,8) en todo el mundo. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres obedecen a un conjunto de factores, incluida la menor rentabilidad de la educación de las mujeres. A las mujeres que trabajan en la misma ocupación se les paga sistemáticamente menos que a los hombres, aunque su nivel de educación sea igual o superior al de sus homólogos masculinos. Otros factores, como la segregación ocupacional y la composición de género de la fuerza de trabajo, influyen considerablemente en las disparidades salariales por motivo de género. Por ejemplo, en algunos países, trabajar en una empresa en la que la fuerza de trabajo es predominantemente

femenina puede dar lugar a una penalización salarial del 14,7 por ciento. La investigación y los datos resultantes de una iniciativa conjunta entre la OIT y LinkedIn han mostrado asimismo que las mujeres tienen menos probabilidades de tener competencias digitales, que actualmente son un requisito para la mayoría de los empleos más solicitados y mejor remunerados en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. En general, sin embargo, una gran parte de la brecha salarial sigue sin explicarse, en particular en los países de ingresos altos. El trabajo realizado fundamentalmente por las mujeres suele ser infravalorado porque refleja el trabajo que ha sido realizado tradicionalmente por las mujeres en el hogar sin una remuneración a cambio, o por el mero hecho de ser un trabajo realizado por las mujeres.



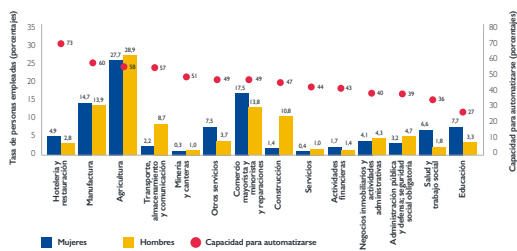
**La violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

La violencia y el acoso repercuten negativamente en la participación de las mujeres en el empleo y en la calidad de su trabajo. Tienen un impacto en las mujeres tanto en el campo como en los consejos de administración, en cada país y sector, ya sea público o privado, formal o informal. Pueden afectar a las mujeres que venden productos en los mercados, así como a las fundadoras de empresas. Por una parte, el ciberacoso y la ciberintimidación a través de la tecnología exacerban el riesgo de violencia y acoso; por otra, está surgiendo una nueva oleada de aplicaciones y de redes sociales seguras a fin de ayudar a las víctimas a denunciar el acoso y las agresiones sexuales y a hacer frente a los mismos.

**Las numerosas caras de la tecnología**

Las oportunidades de empleo y la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres también se ven afectadas por la revolución tecnológica y digital actual. Por ejemplo, el 73 por ciento de las actividades en el sector hotelero y de la restauración, que emplea a un gran porcentaje de mujeres, son susceptibles de automatización. En cambio, la educación y la salud y el trabajo social, que son sectores considerablemente

**Gráfico 6. Participación de las mujeres y los hombres en el empleo, por sector y por la capacidad del sector de automatizarse, último año**



Nota: Véase capítulo 1, gráfico I.28 [Informe completo en inglés]. Fuente: Cálculos de la OIT apoyados en estimaciones basadas en modelos, noviembre de 2018, y McKinsey Global Institute, 2017 [ver informe completo en inglés].

feminizados, muestran el menor riesgo de automatización debido al componente de interacción personal que conlleva dicho trabajo relacionado con los cuidados (gráfico 6). La creciente robotización de la producción en las economías de ingresos altos, y el traslado parcial de la producción de los países de ingresos medios a los países de ingresos altos también suponen una amenaza para los empleos de las mujeres en los países de ingresos medios. Existe un riesgo considerable de que, si estas transiciones no se gestionan de manera apropiada, las brechas de género en el empleo aumenten más aún en estos países.

**Una voz y una representación débiles**

Las mujeres están infrarrepresentadas en los sindicatos y en las organizaciones de empleadores. Además, a pesar de los datos que indican que la presencia de las mujeres en el proceso de negociación es importante para lograr unos resultados que redunden en beneficio de las mismas, la infrarrepresentación de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social, como los consejos económicos y sociales, las comisiones tripartitas y las juntas consultivas laborales es una realidad. Los datos disponibles para



# TOMAR CONCIENCIA ACERCA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

**LAS MUJERES QUIEREN TRABAJAR Y LOS HOMBRES ESTÁN DE ACUERDO**

**69,8%**  
de las mujeres prefieren tener un trabajo remunerado.

**66,5%**  
de los hombres prefieren que las mujeres tengan un trabajo remunerado.

**45,3%**

El 45,3% de las mujeres están empleadas, en comparación con el 71,4% de los hombres.

**71,4%**

**27,1%**

Sólo el 27,1% de las personas con cargos directivos y de liderazgo son mujeres

**LAS MUJERES TARDAN UN AÑO MENOS QUE LOS HOMBRES EN OCUPAR CARGOS DIRECTIVOS**

**44,3% / 38,3%**

El 44,3% de las mujeres directivas tienen un título universitario superior, en comparación con el 38,3% de los hombres directivos.

## ¿QUÉ SUPONE UN OBSTÁCULO PARA LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS MUJERES?

**41,5%** / 17,2%

El 41,5% de las mujeres con un título universitario están desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo, mientras que sólo el 17,2% de los hombres están en una situación similar.

El 21,7% de las mujeres realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con el 1,5% de los hombres.

**21,7%** / 1,5%

**4H 25M MUJERES**  
**1H 23M HOMBRES**

Las mujeres dedican en promedio 4 horas y 25 minutos al día al trabajo de cuidados no remunerado; los hombres sólo 1 hora y 23 minutos al día.



**209 AÑOS**

Al ritmo actual, se tardará 209 años en cerrar la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado.

**38,4%**

La penalización en el empleo vinculada con la maternidad aumentó un 38,4% entre 2005 y 2015.

**45,8%** / **53,2%**

El 45,8% de las madres de niños pequeños están empleadas, en comparación con el 53,2% de las mujeres que no tienen niños de esa edad.

**25,1%**

Las madres de niños pequeños son las que menos probabilidades tienen de ocupar un cargo directivo, mientras que los padres de niños pequeños son los que tienen más probabilidades; el 25,1% de las personas que ostentan cargos directivos con niños pequeños (de 0 a 5 años de edad) son mujeres, y el 74,9% son hombres.

**74,9%**

**31,4%** / **68,6%**

El 31,4% de las personas que ocupan cargos directivos sin hijos pequeños (de 0 a 5 años de edad) son mujeres, y el 68,6 por ciento son hombres.

**20%**  
**BRECHA SALARIAL POR MOTIVO DE GÉNERO**



**SÓLO 130 PAÍSES TIENEN LEYES QUE PROHIBEN EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO**



2018 muestran que la representación femenina en las instituciones nacionales de diálogo social sólo representaba entre el 20 y el 35 por ciento.

## CAMINOS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Un futuro del trabajo mejor para las mujeres sólo puede hacerse realidad poniendo fin a la discriminación y a las desventajas, y superando los estereotipos arraigados en relación con las mujeres en la sociedad, el valor de su trabajo y su posición en el mercado de trabajo. La consecución de este objetivo requiere una acción simultánea en cuatro caminos diferentes que se refuerzan mutuamente.

### I. EL CAMINO DE LOS DERECHOS PARA UN FUTURO CON IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

#### Un futuro del trabajo en el que las mujeres y los hombres tengan igualdad de oportunidades

Las leyes que establecen que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos son la base para exigir y conseguir la igualdad sustantiva en la práctica. Lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo es posible si se revocan las leyes que discriminan a las mujeres y a las niñas antes de su entrada en el mercado de trabajo, así como las disposiciones que impiden a las mujeres realizar un trabajo nocturno o subterráneo, o entrar y progresar en una ocupación o sector determinados. Los datos muestran que superar estas barreras incide de manera positiva en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Las leyes que promueven activamente la igualdad también tienen un impacto considerable, y son necesarias para acelerar más aún los progresos.

#### Un futuro del trabajo libre de discriminación, violencia y acoso

Las prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo continúan extendiéndose a todos los aspectos del empleo y la ocupación, en particular la remuneración,

la progresión profesional, y las disposiciones relativas a la seguridad social y la cobertura de la seguridad social. El trato injusto, que incluye los abusos, el acoso y la discriminación, figura entre los tres principales retos a los que se enfrentan las mujeres, especialmente las mujeres jóvenes de 15 a 29 años de edad. Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es esencial para que pueda existir un futuro del trabajo con igualdad de género. Los convenios colectivos y las medidas en el lugar de trabajo pueden ser instrumentos importantes para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a fin de mejorar el alcance y la cobertura de la legislación cuando ésta exista, y de cerrar la brecha en ausencia de una legislación.

#### Un futuro del trabajo en el que el trabajo realizado por las mujeres se reconozca y valore

Las disposiciones legales que exigen la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor están establecidas desde hace mucho tiempo en muchos países. Dado que la brecha salarial por motivo de género persiste tenazmente, se han adoptado otras medidas, como la transparencia en materia salarial, con objeto de acelerar la acción y de cerrar la brecha. Sin embargo, a menos que dichas medidas sean obligatorias, su aplicación sigue siendo muy limitada. Otras medidas que pueden conducir a resultados positivos a la hora de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres incluyen mecanismos de establecimiento del salario mínimo y la negociación colectiva que preste atención a la igualdad de género. Cuando está bien concebido, el salario mínimo es eficaz al hacer frente a las desigualdades en la parte inferior de la distribución salarial, ya que sirve como un piso salarial efectivo.

#### Un futuro del trabajo en el que más mujeres abran el camino

El efecto acumulativo de las muchas formas y niveles de discriminación antes de incorporarse al mercado de trabajo y una vez en el mismo, así como las normas

sociales relativas a la responsabilidad de las mujeres con respecto al trabajo de cuidados no remunerado, tienen un impacto en las perspectivas profesionales de las mujeres. En los últimos decenios, se han introducido tanto a nivel nacional como del lugar de trabajo medidas proactivas orientadas a mitigar las penalizaciones vinculadas con la maternidad y a redistribuir la prestación de cuidados no remunerados. Éstas incluyen cuotas y objetivos voluntarios, tutorías y formación destinados específicamente a las mujeres, así como modalidades de tiempo de trabajo flexibles. Todas estas medidas se han traducido en una aceleración del ritmo de la participación de las mujeres en cargos directivos y de liderazgo.

#### Un futuro del trabajo con una licencia de maternidad, de paternidad y parental inclusivas

Un marco legislativo integral que prevea una licencia familiar y de cuidados remunerada tanto para las mujeres como para los hombres es fundamental para garantizar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y sus progresos en el mismo. Un número cada vez mayor de países han aumentado sus licencias de maternidad y algunos han adoptado medidas para cubrir a las mujeres que trabajan en la economía informal. Las políticas de licencia de paternidad y parental también son un componente integrante para fomentar los cargos ocupados por mujeres en los mercados de trabajo. Sin embargo, muy pocos padres se benefician de estas prestaciones. Los datos muestran que se benefician en mayor medida de las mismas cuando la prestación está concebida como un derecho individual obligatorio que no puede transferirse al otro progenitor. Los convenios colectivos pueden ser primordiales para mejorar las políticas de licencia familiar.

#### Un futuro del trabajo con tiempo para cuidar

Dado que «tener tiempo» es uno de los elementos esenciales necesarios para permitir la redistribución de las responsabilidades de cuidado, es preciso ampliar la soberanía sobre el tiempo para que los trabajadores y las trabajadoras tengan más posibilidades de elegir sus horas de trabajo y un mayor control sobre las mismas.



Esto sería particularmente beneficioso para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Aprovechar la tecnología para conseguir un equilibrio entre la vida laboral y personal pueda ayudar a los trabajadores y trabajadoras a lograr más autonomía en lo que respecta a su tiempo de trabajo. Por ejemplo, trabajar a distancia puede ayudarles a conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, dichas modalidades de tiempo de trabajo flexibles podrían reforzar las funciones atribuidas a ambos sexos, en particular si las mujeres son las únicas que las utilizan, con miras a seguir apoyando el grueso del trabajo de cuidados no remunerado.

## 2. EL CAMINO DE ACCESO A LA INFRAESTRUCTURA, LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LOS SERVICIOS DE CUIDADO CON MIRAS A TRANSFORMAR EL FUTURO DEL TRABAJO PARA LAS MUJERES

La infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado, cuando se conciben inteligentemente y se financian de manera adecuada, tienen un efecto positivo en la redistribución de la prestación de cuidados no remunerada y en la liberación del tiempo de las mujeres. La facilitación de infraestructura, como agua potable, combustible para cocinar seguro, electricidad, transporte seguro, escuelas, servicios de salud, y tecnología de la información y las comunicaciones, también puede ser una fuente de empleos decentes para las mujeres. Todas estas iniciativas tienen más probabilidades de ser eficaces cuando su concepción, planificación y puesta en práctica se basan en un análisis exacto de las cuestiones de género que se apoya en datos desglosados por sexo y en consultas con los beneficiarios de la infraestructura y los servicios.

### Servicios de cuidado para un futuro en el que todas las personas cuiden más

Las políticas y servicios de cuidado infantil y de cuidado de personas mayores de larga duración son factores esenciales para lograr la igualdad de género. Los datos confirman que las tasas de empleo de las mujeres de 18 a 54 años de edad que tienen una familia suelen ser más elevadas en los países en los que un porcentaje más alto del PIB se invierte en gasto público en la educación preescolar, los servicios

y prestaciones de cuidado de larga duración, y las prestaciones de maternidad, discapacidad, enfermedad y de accidentes del trabajo. El empleo en la economía del cuidado es una fuente importante de ingresos, especialmente para las mujeres. La combinación de la creciente población y del rápido envejecimiento de las sociedades está impulsando un aumento de la demanda de trabajo de cuidados, aunque habrá déficits considerables de cobertura a menos que se invierta más en los servicios de cuidado. Se prevé que, para el año 2030, un aumento de la inversión en los servicios de cuidado con miras a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) creará 120 millones de empleos más en la economía del cuidado y 149 millones de empleos indirectos en los sectores no relacionados con el cuidado. Esto confirma que la inversión en la economía del cuidado conduciría a la generación de empleo en otros muchos sectores. El «marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decentes» propuesto por la OIT – reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensar y representar a los trabajadores y trabajadoras del cuidado– ofrece una fórmula exitosa de medidas legislativas y de política para lograr el trabajo decente. Esto también será esencial para atraer a más trabajadores, tanto mujeres como hombres, al sector del cuidado.

### La protección social universal para el futuro de las mujeres en el trabajo

El futuro de las mujeres en el trabajo también dependerá del grado en que las mujeres tengan acceso efectivo a una protección social adecuada a lo largo de sus vidas. Los sistemas de protección social, incluidos los pisos de protección social, que tengan en cuenta la perspectiva de género deben ser justos, inclusivos y sostenibles, brindar una protección adecuada a toda la población y prever un grado de distribución suficientemente amplio. Estos sistemas también deberían financiarse de una manera sostenible y equitativa, normalmente a través de una combinación de impuestos y de contribuciones. Algunas innovaciones de política recientes demuestran la capacidad de los sistemas de protección social para adaptarse a las circunstancias cambiantes.

### Un marco macroeconómico propicio para financiar la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado

Las inversiones públicas en la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado son algunas de las inversiones esenciales que se requieren para cerrar las brechas de género en el mercado de trabajo. Los niveles actuales de inversión pública y privada (proporcional al PIB) en los sectores del cuidado deben duplicarse para asegurar la consecución de estos objetivos, junto con la creación de trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del cuidado remunerados. A tal efecto, debe ampliarse el espacio fiscal a fin de invertir en la prestación de cuidados, y en los servicios y la infraestructura de cuidados. La creación de espacio fiscal es factible, incluso en los países de ingresos bajos. Las políticas macroeconómicas que son eficaces de cara a un futuro mejor para las mujeres en el trabajo deben asegurar que los presupuestos nacionales respondan a las necesidades y prioridades de las mujeres, evaluadas por las propias mujeres. Un establecimiento de presupuestos que tenga en cuenta la perspectiva de género es una herramienta importante para que se conceda prioridad de una manera más efectiva a la igualdad de género en el conjunto global de políticas nacionales.

### 3. EL CAMINO CONSISTENTE EN LOGRAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y EN PRESTARLES APOYO EN LAS TRANSICIONES DEL TRABAJO

Las transformaciones mundiales que están teniendo lugar hoy en día –relacionadas con la tecnología, la demografía y el cambio climático– requieren que se intensifiquen los esfuerzos para lograr la participación de las mujeres y apoyarlas durante las transiciones del trabajo.







En 1919, la OIT adoptó los primeros convenios sobre las mujeres y el trabajo. Un siglo después, las mujeres son una fuerza en el mercado de trabajo, sobrepasando barreras que en una época se habrían considerado insuperables. Si bien se han realizado grandes progresos en el último siglo para las mujeres en el trabajo, no hay margen para la autocomplacencia. Los avances para cerrar las brechas de género se han estancado, y en algunos casos se observa un retroceso. Sin embargo, es posible mejorar el futuro del trabajo para las mujeres, pero sólo dentro de un ecosistema que comprenda medidas de refuerzo y un firme compromiso con la igualdad de género. El presente informe explora las vías hacia la igualdad de género, a fin de poner en práctica una agenda transformadora y mensurable para hacer realidad la igualdad de género.

Este informe es la culminación de la amplia labor, a menudo sin precedentes, llevada a cabo en el contexto de la Iniciativa del centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo. Las conclusiones y recomendaciones de la iniciativa están en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015. La realización de la Agenda 2030 depende de la consecución efectiva de la igualdad de género en el mundo del trabajo. El presente informe pone de relieve las brechas de género y los principales obstáculos para el trabajo decente de las mujeres. Analiza los obstáculos estructurales, incluido el trabajo de cuidados no remunerado, que determinan la naturaleza y el alcance de la participación de las mujeres en el empleo remunerado, y la manera en que las leyes, políticas y prácticas de algunos países han hecho frente a los mismos. Este informe destaca la necesidad de un enfoque multidimensional y proporciona orientación en lo que respecta a las medidas que pueden, y deberían, adoptarse, con el fin de aprovechar las oportunidades que ofrece el mundo de trabajo en continua evolución.

El centenario de la OIT brinda una oportunidad única para cambiar de trayectoria y acelerar los esfuerzos con miras a garantizar que el futuro proporcione trabajo decente a todas las mujeres y a todos los hombres, en el espíritu de la Agenda 2030.

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) & ILOAIDS  
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad  
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)  
4, route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22, Suiza  
Tel: +41 (0) 22 799 611  
[www.ilo.org/ged](http://www.ilo.org/ged)

