



Consejo Económico y Social

Distr. general
30 de diciembre de 2016
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

61^{er} período de sesiones

13-24 de marzo de 2017

Tema 3 a) del programa provisional*

Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”: consecución de los objetivos estratégicos, adopción de medidas en las esferas de especial preocupación y medidas e iniciativas ulteriores

El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo

Informe del Secretario General

Resumen

En el presente informe se examina el empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo en un momento en que la comunidad internacional ha asumido un compromiso sin precedentes con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En el informe se aclara la importante interrelación entre el empoderamiento económico de la mujer y su derecho a un trabajo decente y al empleo pleno y productivo. El informe se centra en los obstáculos que afrontan las mujeres en el ejercicio de sus derechos y en el trabajo y sugieren las formas en que pueden corregirse. Se analizan las oportunidades y desafíos para el empoderamiento económico de la mujer que plantean el aumento de la informalidad y la movilidad de la mano de obra y la evolución tecnológica y digital que están transformando el mundo del trabajo. Se describen políticas y medidas para abordar la desigualdad entre los géneros en el mundo del trabajo y facilitar la realización de los derechos y el empoderamiento económico de la mujer, que exigen una mayor rendición de

* E/CN.6/2017/1.



cuentas para asegurar que nadie quede marginado. Se formulan finalmente recomendaciones que se someten a la consideración de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

I. Introducción

1. De conformidad con su programa de trabajo plurianual (2017-2019), la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer examinará en su sexagésimo primer período de sesiones, en 2017, como tema prioritario “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”. El presente informe sirve de ancla para el examen del tema de los derechos de la mujer al trabajo y en el trabajo, consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2. El empoderamiento económico de la mujer y la realización de los derechos de la mujer al trabajo y en el trabajo son esenciales para la consecución de los objetivos de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (véase [E/CN.6/2015/3](#)) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Revisten particular importancia Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, así como también el Objetivo 1 de erradicar la pobreza, el Objetivo 2 de lograr la seguridad alimentaria, el Objetivo 3 de garantizar una vida sana, el Objetivo 4 de garantizar una educación de calidad y el Objetivo 10 de reducir la desigualdad. En el 60º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se elaboró una hoja de ruta para la aplicación con una perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en que se pone de relieve la importancia para el empoderamiento económico de la mujer del trabajo decente, el empleo pleno y productivo y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (véase [E/2016/27-E/CN.6/2016/22](#)). Esos compromisos se reflejan también en hitos normativos recientes, como el Acuerdo de París en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (véase [FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1](#)), la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes (resolución [71/1](#) de la Asamblea General) y la Nueva Agenda Urbana ([A/CONF.226/4](#)).

3. La realización del empoderamiento económico de la mujer requiere un cambio estructural y transformativo que incluye políticas para gestionar el comercio y la globalización financiera a fin de que esas fuerzas, al alterar profundamente el mundo del trabajo, den por resultado beneficios para las mujeres y los pobres que trabajan en las zonas rurales y urbanas. Requiere políticas macroeconómicas y del mercado de trabajo que creen empleos dignos, protejan los derechos de los trabajadores y generen salarios mínimos vitales. Para ello es preciso aprovechar las innovaciones tecnológicas para acelerar el progreso hacia una mayor inclusión de las mujeres en los ámbitos financiero y digital. Se requiere voluntad política y asociaciones para elaborar y aplicar políticas que integren perspectivas de igualdad de género en las instituciones y los programas laborales al nivel local, nacional y mundial; que proporcionen a las mujeres trabajadoras protección social y seguridad de los ingresos; y en que se reconozcan y se redistribuyan el trabajo no remunerado y el trabajo doméstico, a fin de que las mujeres puedan disfrutar de las oportunidades y los resultados económicos en pie de igualdad con los hombres. Se

necesita un aumento significativo de la financiación de todas las fuentes para la aplicación plena y acelerada de los compromisos nuevos y existentes para asegurar el empoderamiento económico de la mujer y el trabajo decente y el empleo pleno y productivo de las mujeres.

4. El presente informe se basa en las conclusiones de la Reunión del grupo de expertos sobre “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”, organizada por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), con el apoyo técnico y la colaboración de la OIT, del 26 al 28 de septiembre de 2016 en Ginebra. El informe también se basa en investigaciones y datos recientes de entidades de las Naciones Unidas y de otras fuentes, entre ellas el Grupo de Alto Nivel del Secretario General sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres.

II. El cambiante mundo del trabajo

5. El mundo del trabajo está cambiando de manera significativa, con innovaciones —especialmente en las tecnologías digitales y la tecnología de la información y las comunicaciones— que se difunden en todo el mundo a través de la globalización. La magnitud, la velocidad y los efectos de estos adelantos no tienen precedente. Hay nuevas áreas, como la economía ecológica y la mitigación y adaptación al cambio climático, que ofrecen nuevas oportunidades de trabajo decente para las mujeres. Sin embargo, el cambio tecnológico puede ser problemático o puede ser productivo para el empoderamiento económico de la mujer. A medida que las empresas adoptan técnicas de producción con gran intensidad de capital en una región como Asia oriental, resulta evidente la “defeminización” de la fuerza de trabajo, en particular en el sector manufacturero. Aunque la proporción de mujeres en el sector manufacturero ha disminuido marcadamente desde 1995, las mujeres siguen concentradas en los empleos en ese sector con más intensidad de mano de obra, como los textiles, las prendas de vestir y los productos electrónicos. Sin embargo, esto podría cambiar, ya que los avances tecnológicos indican que no están lejos los robots que funcionan como máquinas de coser¹.

6. En los últimos 20 años, la participación de las mujeres en la producción mundial, desde la industrialización orientada a la exportación hasta los centros de llamadas, la agricultura no tradicional y las cadenas de valor mundiales, ha traído aparejada una mayor informalidad del trabajo. Si bien las mujeres participan cada vez más en el trabajo remunerado, tanto en el sector de servicios como en el manufacturero, y aumentan en consecuencia sus posibilidades de autonomía y de independencia en muchos contextos, la pobreza de las mujeres está más arraigada. Estas tendencias están relacionadas con el carácter precario e informal del trabajo al alcance de las mujeres en la economía mundial. Gracias a la globalización, millones de mujeres han accedido a trabajos remunerados, pero se han reproducido al mismo

¹ D. Kucera y S. Tejani, “Feminization, defeminization, and structural change in manufacturing”, *World Development*, vol. 64 (diciembre de 2014), págs. 569 a 582; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano 2015: Trabajo al servicio del desarrollo humano* (Nueva York, 2015); Foro Económico Mundial, “The Future of Jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution” (Ginebra, 2016).

tiempo las desigualdades de género a raíz de la concentración de las trabajadoras en la parte inferior de la cadena de valor mundial —en los puestos peor remunerados, en el trabajo a destajo, en los regímenes de subcontratación y en formas de trabajo por cuenta propia inseguras, con poco o ningún acceso a trabajos decentes y a la protección social².

7. En muchos países, las políticas macroeconómicas, comerciales y financieras han apoyado aparentemente una mayor integración de las economías nacionales en los mercados mundiales, dando al mismo tiempo prioridad a los saldos fiscales y la estabilidad de los precios por encima del crecimiento y la creación de empleo. Al ser escasa la creación de empleo, las mujeres de hogares de bajos ingresos han terminado en sectores de baja productividad, con ingresos insuficientes, sin seguridad en el empleo y en condiciones de trabajo inseguras. Las medidas de austeridad de los Gobiernos y la reducción del gasto del sector público, sumados a la privatización de las empresas estatales y de los servicios sociales, han dado por resultado la reducción del empleo en el sector público en muchos países y el empeoramiento de los salarios y las condiciones de empleo. Esto es particularmente importante para las mujeres, ya que el sector público ha proporcionado históricamente numerosos empleos de buena calidad para las mujeres².

8. Aunque el acceso a empleos remunerados de buena calidad es fundamental para el empoderamiento económico de las mujeres, la brecha entre los géneros en el mundo del trabajo sigue siendo persistente en todas las regiones. El empleo productivo, el trabajo decente y la capacidad empresarial mejoran el acceso de las mujeres a los recursos y la adopción de decisiones en el hogar y en la comunidad en general y en la economía. El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo depende fundamentalmente de las oportunidades de empleo en los sectores privado y público y de las condiciones de su trabajo remunerado y no remunerado. A pesar de algunas tendencias positivas en la reducción de la brecha entre los géneros y la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres en los últimos decenios, las desigualdades de género en los mercados de trabajo persisten en todo el mundo e inhiben el empoderamiento económico de la mujer³. Se necesitan por eso medidas de política para reforzar las oportunidades y los resultados para las mujeres en el cambiante mundo del trabajo.

III. Las desigualdades de género en el cambiante mundo del trabajo

9. Los obstáculos estructurales a la igualdad entre los géneros y la discriminación por motivos de género persisten en todos los países en las esferas pública y privada y se manifiestan en el mundo del trabajo como diferencias entre los géneros en la participación en la fuerza de trabajo y en la remuneración, la segregación ocupacional, la desigualdad de las condiciones de trabajo y la carga para las mujeres

² ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos* (Nueva York, 2015).

³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016* (Ginebra, 2016); Naciones Unidas, “Situación y perspectivas de la economía mundial 2016” (Nueva York, 2016); ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*.

de las labores domésticas y los cuidados no remunerados, que caracterizan las economías formal e informal. Estas brechas de género tienen sus raíces en las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres en el hogar y en la economía y la sociedad en general; los sesgos de género y los efectos de las políticas fiscales, monetarias y comerciales; las leyes y normas sociales discriminatorias; y las mayores dificultades para que las mujeres logren un equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares. En 155 de 173 economías, hay por lo menos una restricción jurídica basada en el género para el empleo y el emprendimiento de las mujeres⁴. Incluso en los casos en que hay leyes, políticas, normas laborales y protección en el empleo con perspectivas de género, el cumplimiento y la rendición de cuentas por los empleadores públicos y privados y los medios de reparación y el acceso a la justicia de las mujeres trabajadoras a menudo son difíciles de aplicar. Esos problemas se exacerbaban en situaciones de conflicto y posteriores a los conflictos y en contextos de refugiados y humanitarios, aunque es en estos ámbitos donde es especialmente aguda la falta de empoderamiento económico de la mujer.

10. Los obstáculos estructurales y la discriminación relacionada con el sexo y género pueden verse agravados por desigualdades múltiples e interrelacionadas, que exponen a las mujeres y las niñas al acoso, la exclusión y la violencia. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a las mujeres independientemente de su edad, ubicación, ingreso o condición social. La violencia contra la mujer es un obstáculo para la igualdad de género en las oportunidades y los resultados económicos, y su eliminación es fundamental para que las mujeres puedan administrar sus medios de vida. Puede restringir el potencial económico y social de la mujer, incluidos sus derechos a la educación y la libertad de circulación y de trabajo. Tiene un impacto significativo en su salud física y mental, que puede traducirse en el absentismo y la pérdida de ascensos y de empleos. El costo para la economía mundial de las instituciones sociales discriminatorias y la violencia contra la mujer se estima en alrededor de 12 billones de dólares por año. Esa violencia tiene para las mujeres un costo elevado en términos de ingresos y de bienestar, ahoga las voces y la capacidad de acción de las trabajadoras y agrava las desigualdades de género. La violencia económica, que puede afectar negativamente a las opciones y los medios al alcance de las mujeres que hacen frente a la violencia, se contempla solamente en 79 de 173 economías. Solo hay disposiciones sobre el acoso sexual en el empleo en 114 economías⁴. Sin embargo, es evidente la disparidad entre las leyes y disposiciones y su aplicación (véase [A/71/219](#)).

A. Participación en la fuerza de trabajo y segregación sectorial y ocupacional

11. La participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres ha disminuido en los últimos dos decenios, pero la participación de las mujeres sigue siendo menor que la de los hombres en todo el mundo. La participación en la fuerza de trabajo de las mujeres en el mundo disminuyó entre 1995 y 2015 del 52,4% a 49,6 %, y la de los hombres de 79,9% a 76,1%⁵. Sin embargo, los promedios mundiales ocultan

⁴ Banco Mundial, *Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal* (Washington D.C., 2016).

⁵ OIT, *Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016*.

importantes variaciones entre las regiones. En el Oriente Medio, África septentrional y Asia meridional, menos de una tercera parte de las mujeres en edad de trabajar: participan en la fuerza de trabajo, en tanto que en el África Subsahariana y en Asia oriental, esa cifra es de casi dos tercios⁶.

12. Aunque se han logrado algunos progresos, sigue habiendo grandes disparidades entre hombres y mujeres jóvenes en la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres jóvenes en algunas regiones. Esto es preocupante, ya que se prevé que la tasa mundial de desempleo juvenil aumente de 12,9% en 2015 a 13,1% (71 millones) en 2016 y 2017. La tasa de participación en la fuerza de trabajo de los hombres jóvenes fue mayor en 2016 que la de las mujeres jóvenes: 53,9% en comparación con 37,3%. La situación es muy grave en Asia meridional, los Estados árabes y África septentrional, donde las brechas de género están muy por encima del 30%. Las tasas de desempleo de las mujeres jóvenes en todo el mundo son más elevadas que las de los hombres. En 2016, el 13,7% de las mujeres jóvenes en la fuerza de trabajo, un 1% más que los hombres, estaban desempleadas. Sin embargo, las mayores diferencias en el desempleo se observan en los Estados árabes y en África septentrional, donde equivalen al doble de las que existen en otros países, pese al aumento del nivel de educación de las mujeres jóvenes en esas regiones. Esto indica que la educación y la capacitación por sí solas no pueden superar los obstáculos estructurales para la igualdad de género en los mercados de trabajo⁷.

13. Entre 1995 y 2015, el sector de los servicios superó a la agricultura como principal empleador de mujeres y hombres; trabaja actualmente en la agricultura alrededor de la mitad de la población activa del mundo (42,6% de los hombres y 61,5% de las mujeres). El aumento más notable en el empleo de mujeres en el sector de servicios ha ocurrido en Asia oriental, donde ha aumentado de 32,7 a 77,0% en ese período. La mayoría de las mujeres también trabajan en este sector en América del Norte, la Unión Europea y América Latina y el Caribe. Las condiciones de trabajo varían considerablemente en el sector de servicios, que abarca los servicios técnicos y de comunicaciones, las ventas al por menor y las tareas de oficina, y los cuidados y servicios personales. Sin embargo, aunque el empleo en el sector de servicios está aumentando, la mayoría de los puestos no están en el segmento de servicios avanzados de alta tecnología. Las mujeres siguen concentradas en los segmentos peor pagados que requieren pocos conocimientos y ofrecen menos seguridad en el empleo⁸.

14. Pese a los cambios en los sectores de servicios y de manufacturas y a la disminución de la contribución del sector agrícola a las economías, el trabajo en la agricultura sigue siendo importante para las mujeres de las zonas rurales. Una cuarta parte de las mujeres del mundo siguen trabajando en la agricultura y constituyen más del 40% de los trabajadores agrícolas en todo el mundo. Sin embargo, la proporción de mujeres en el sector agrícola equivale solo al 9,5% en los países de ingresos medianos altos y al 2,6% en los países de ingresos altos. En cambio, en Asia meridional y el África Subsahariana más del 60% de todas las mujeres que

⁶ ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*.

⁷ OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016, Tendencias mundiales del empleo juvenil* (Ginebra, 2016).

⁸ OIT, *Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016*; PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano 2015: Trabajo al servicio del desarrollo humano*.

trabajan siguen dedicadas a la agricultura, concentradas en actividades que requieren mucho tiempo y gran intensidad de mano de obra, son informales y están mal remuneradas. La diferencia en la remuneración entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo puede llegar al 40%⁹.

15. Persiste la segregación ocupacional en todos los sectores, y las mujeres suelen estar en las categorías ocupacionales más bajas, ganan menos y tienen menos derechos a la seguridad social y las pensiones. El cambio tecnológico sesgado hacia la tecnología¹⁰ en los dos últimos decenios ha exacerbado aún más la segregación ocupacional, en particular en los países desarrollados y las economías emergentes. Entre 1995 y 2015, el empleo aumentó más rápidamente en las economías emergentes, y el cambio absoluto en el empleo fue dos veces superior para los hombres (382 millones) en comparación con las mujeres (191 millones), independientemente del grado de especialización, reflejando así las diferencias entre los géneros. En las economías emergentes, las ocupaciones altamente calificadas han aumentado con mayor rapidez para las mujeres que para los hombres; este es el único grupo de países donde hay una brecha de género en el empleo altamente especializado en favor de las mujeres¹¹.

16. Entre las opciones de política de que disponen los Gobiernos para fomentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y desalentar la segregación ocupacional están: a) la eliminación de las restricciones legales a la participación económica de las mujeres; b) las políticas que estimulan la actividad económica y aumentan la demanda del trabajo de mujeres; c) la inversión en servicios públicos para crear puestos de trabajo decentes en los sectores de salud, educación, atención de los niños y los ancianos, el desarrollo de la infraestructura, la administración pública y las medidas de divulgación agrícola; d) medidas fiscales que eviten el aumento de los impuestos para las parejas casadas en que ambos cónyuges trabajan y bonificaciones para los trabajadores con salarios bajos, incluidas las mujeres; e) apoyo a la educación y el desarrollo de aptitudes de las mujeres; f) medidas para proporcionar guarderías de calidad asequibles o subvencionadas, licencias parentales y mayor flexibilidad de las modalidades de trabajo sin reducciones en el empleo y la protección social.

B. Dificultades a que hacen frente las mujeres emprendedoras

17. Los empleos en pequeñas y medianas empresas constituyen la mitad del empleo formal en todo el mundo y, en los países en desarrollo, la mayor parte de empleo. La atención se ha centrado en esas empresas como posibles motores de creación de empleo, en particular en los sectores de la economía ecológica, como la energía sostenible y la agricultura adaptada al cambio climático. Los datos disponibles indican que las pequeñas y medianas empresas son importantes a este

⁹ OIT, *Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016*; Marzia Fontana y Cristina Paciello, *Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty – A Global Perspective* (Roma, 2010).

¹⁰ El cambio tecnológico orientado hacia la tecnología es un cambio en la tecnología de la producción que favorece a la mano de obra calificada por encima de la no calificada y guarda relación con desigualdades salariales.

¹¹ OIT, *Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016*.

respecto, pero su importancia y sus repercusiones no son todavía claras. Si bien las mujeres empresarias constituyen una tercera parte de todos los empresarios en la economía formal a nivel mundial, en las economías en desarrollo y emergentes se trata en la mayoría de los casos de microempresas y pequeñas empresas del sector informal con escaso potencial de crecimiento. Las mujeres que trabajan en empresas de propiedad familiar no suelen ser consideradas copropietarias ni son remuneradas en condiciones de igualdad. No obstante, las empresas de propiedad de mujeres pueden ser importantes para el empoderamiento económico y contribuir al aumento de los ingresos y la reducción de la pobreza a nivel de los hogares y las comunidades. Sin embargo, las responsabilidades familiares y las normas sociales discriminatorias pueden incluso impedir que las mujeres establezcan empresas. Se necesitan políticas para hacer frente a las leyes discriminatorias relativas a la propiedad y la herencia, que inhiben la capacidad empresarial de las mujeres, y para facilitar su acceso a los mercados, el crédito, los servicios y productos financieros, la infraestructura, las oportunidades de participar en los procesos de adquisición y la protección social¹².

C. Desigualdad salarial por razón de género

18. Sesenta y cinco años después de la aprobación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100) de la OIT, ratificado por 172 países, la desigualdad salarial por razón de género sigue generalizada en todos los sectores y regiones. A pesar de los avances logrados en muchas partes del mundo para garantizar que las mujeres accedan a empleos formales y para mejorar su nivel educativo —que a veces es superior al de los hombres— todos los mercados de trabajo se caracterizan por una desigualdad salarial por razón de género. Esa desigualdad, definida como la diferencia entre el salario medio que perciben las mujeres y los hombres, es una de las principales causas de la diferencia entre los ingresos de los hombres y las mujeres en el curso de su vida. Aunque la diferencia salarial ha disminuido con el tiempo, las mujeres siguen siendo ganando sistemáticamente menos que los hombres por un trabajo de igual valor. La diferencia salarial por razón de género se estima en 23% a nivel mundial; aunque su magnitud varía, persiste en todos los países¹³.

19. Además, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres en todos los niveles de educación. Cuando las mujeres trabajan mayormente en la economía informal, que es lo que ocurre en el caso de la mayoría de las trabajadoras en todo el mundo, el reto de lograr la misma retribución es mayor debido a que implicaría

¹² Las definiciones y los cálculos del número de microempresas y de pequeñas y medianas empresas varían y carecen de precisión. Corporación Financiera Internacional, “IFC jobs study: assessing private sector contributions to job creation and poverty reduction” (2013); Jan de Kok y otros, *Is Small Still Beautiful? Literature Review of Recent Empirical Evidence on the Contribution of SMEs to Employment Creation* (OIT y Agencia Alemana de Cooperación Internacional, 2013).

¹³ ONU-Mujeres, “Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change”, policy brief No. 6 (Nueva York, 2015b); OIT, *Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016*.

extender las condiciones y el nivel de protección del empleo formal a quienes trabajan en el sector informal¹⁴.

20. Las diferencias en la desigualdad salarial por razón de género entre los países no se explica por los niveles de crecimiento económico o el aumento de los ingresos per cápita sino por las políticas con arreglo a las cuales se distribuyen los beneficios del crecimiento de forma más equitativa entre mujeres y hombres. En algunos países, el aumento del salario mínimo ha contribuido a reducir la desigualdad salarial por razón de género. Otros países han promulgado leyes que prohíben la discriminación contra las mujeres en la contratación, la formación y los ascensos y han revocado las leyes que restringen el acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones. Otras medidas incluyen una mejor valoración del trabajo de la mujer mediante el fortalecimiento de los marcos jurídicos y reglamentarios (evaluación de puestos, transparencia salarial y auditorías de género en la remuneración), la facilitación de la negociación colectiva y el aumento del empleo de mujeres en el sector público, en que la desigualdad salarial por razón de género suele ser menor que en el sector privado¹⁵.

21. Una cuestión conexas pero distinta es la “brecha salarial por razón de maternidad”, que mide la desigualdad salarial entre las madres y las mujeres sin hijos a cargo, y entre madres y padres. La penalización salarial de la maternidad constituye un obstáculo para la igualdad de género en todos los países, aunque los datos disponibles indican que la diferencia sin ajustar tiende a ser mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados. La penalización salarial de la maternidad no solo limita los salarios de las mujeres y el tiempo dedicado al trabajo remunerado sino que también reduce las pensiones y aumenta la pobreza en la vejez. Las diferencias de remuneración entre los géneros tienden a ser mayores para los que tienen hijos que para los que no los tienen; hasta el 40% o el 50% de la diferencia salarial por razón de género en algunos países de ingresos altos se puede atribuir a la paternidad y el matrimonio. En el África Subsahariana y Asia meridional, las mujeres en los hogares con hijos tienen diferencias de remuneración entre los géneros de 31% y 35%, respectivamente, frente a 4% y 14% para las mujeres en hogares sin hijos¹⁶.

22. La penalización salarial de la maternidad es la aplicación práctica de las normas de género que sostienen la obligación de las mujeres de renunciar al trabajo remunerado y a los ingresos para dar a luz y criar a sus hijos y excusan a los hombres de cumplir su función de padres; en cambio, los padres que trabajan suelen ganar más que sus pares sin hijos —la “prima salarial de la paternidad”. Esos estereotipos también influyen negativamente en la contratación, la remuneración y los ascensos de las mujeres jóvenes por los empleadores, que cuestionan su

¹⁴ ONU-Mujeres, “Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change”; OIT, *Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016*.

¹⁵ OIT, *Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016*; ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*; ONU-Mujeres, “Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change”; véase también http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (consultado el 14 de noviembre de 2016).

¹⁶ Damian Grimshaw y Jill Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, ILO Conditions of Work and Employment Series, No. 57 (Ginebra, 2015); ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*.

dedicación al trabajo a causa de la posibilidad de que sean madres¹⁷. Se necesitan por eso políticas y leyes que promuevan la contratación, la remuneración y los ascensos de mujeres jóvenes, las licencias parentales, los servicios de guardería asequibles y de calidad, los días de enfermedad pagos y el apoyo a las madres trabajadoras para que negocien la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Mediante la corrección de las diferencias de remuneración por razones de género y de maternidad pueden lograrse puestos de trabajo más equitativos, transparentes y justos para todos.

D. Diferencias en la protección social

23. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el 73% de la población mundial con acceso parcial o sin acceso a la protección social. Las mujeres hacen frente a obstáculos específicos por razón de género a la seguridad en el empleo y los ingresos porque participan menos en el mercado de trabajo, ganan menos y tienen menos acceso al crédito y a los activos que los hombres. Tienen así menos acceso y menor cobertura en lo que respecta a los instrumentos de protección social basados en aportaciones, como las pensiones o el seguro de desempleo e incluso el seguro de salud. A nivel mundial, la proporción de mujeres por encima de la edad de jubilación que reciben una pensión es en promedio 10,6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. El fortalecimiento de los sistemas de protección social para apoyar a las mujeres que trabajan, jubiladas y no remuneradas y a sus familias es por eso fundamental para poner fin a la pobreza de las mujeres y promover su empoderamiento económico¹⁸.

24. Las políticas de protección social desempeñan un papel fundamental en la reducción de la pobreza y la desigualdad, apoyan el crecimiento inclusivo y aumentan la igualdad entre los géneros. Muchos trabajadores informales son mujeres que pueden interrumpir su empleo remunerado para cuidar de los niños, los padres ancianos y los parientes enfermos, poniendo así en peligro su acceso a la protección social. Los planes de protección social bien concebidos pueden reducir las diferencias entre los géneros en los índices de pobreza, mejorar el acceso de las mujeres a los ingresos personales y proporcionar medios de vida para las familias. Entre las medidas de protección social adoptadas por los países están la cobertura universal de los servicios de salud, las pensiones no contributivas, las licencias de maternidad y paternidad, la seguridad de un ingreso básico para los niños y los programas de obras públicas¹⁸.

¹⁷ Grimshaw y Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence* (2015); ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*.

¹⁸ ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*; OIT, *Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016*.

E. El trabajo en la economía asistencial

25. Las mujeres soportan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, que incluye las labores domésticas y los cuidados y que por lo general se excluyen del cálculo del producto interno bruto (PIB). El valor total de los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico se estima entre 10% y 39% del PIB, y puede superar el valor de las manufacturas, el comercio, el transporte y otros sectores clave. Los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico apoyan la economía y a menudo suplen la falta de gasto público en servicios sociales e infraestructura. Constituyen en efecto una transferencia de recursos de las mujeres a otros en la economía. El reconocimiento y la valoración de los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico entraña la medición periódica y regular mediante encuestas sobre el empleo del tiempo en los distintos países. Los datos desglosados sobre el uso del tiempo, por sexo, ingresos, edad, ubicación y otros factores pertinentes pueden orientar políticas encaminadas a mejorar el empoderamiento económico de la mujer. Las políticas que reduzcan y redistribuyan el trabajo doméstico y los cuidados no remunerados de las mujeres y las niñas mediante la prestación de protección social (los servicios de cuidado de niños y ancianos, la atención universal de la salud, las licencias parentales) y la infraestructura (como el acceso universal al agua potable y la energía moderna y no contaminante) pueden crear empleos, mejorar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y aumentar la retención de las niñas en la escuela¹⁸.

26. El aumento de los empleos remunerados en los sectores público y privado en la economía asistencial puede contribuir significativamente a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento económico de la mujer. Los cuidados de calidad están inextricablemente vinculados a las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan esos servicios, ya sean públicos o privados. La economía asistencial se caracteriza por la falta de trabajo decente y derechos laborales, en particular para los trabajadores migrantes, que representan una parte importante de la fuerza de trabajo, y por la falta de servicios asistenciales en los países de origen y de destino. A nivel mundial, se necesitan 10,3 millones de trabajadores de salud (médicos, enfermeros y parteros) más para asegurar la prestación efectiva de servicios de salud universales, la mayoría de ellos en Asia (7,1 millones) y África (2,8 millones). Se estima que se necesitarán 27 millones de maestros más en todo el mundo para lograr la enseñanza primaria universal para 2030. Esto presenta una oportunidad importante para crear puestos de trabajo decentes y de buena calidad para las mujeres en esos sectores, así como en los servicios de guardería y atención de las personas de edad¹⁹.

27. Un nuevo estudio muestra que una inversión en la economía asistencial equivalente al 2% del PIB en solo siete países crearía más de 21 millones de puestos de trabajo y ayudaría a los países a superar los problemas paralelos del cuidado de las poblaciones que envejecen y el estancamiento económico. El estudio demuestra que la inversión en la prestación de cuidados puede reducir la desigualdad salarial por razón de género y la desigualdad en general y poner fin a la exclusión de las

¹⁹ Sara Gammage y Natacha Stevanovic, "Gender, Migration, Work and Care Deficits: What Role is there for the SDGs?", documento de antecedentes preparado para la reunión del grupo de expertos de ONU-Mujeres (Ginebra, 2016); ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*.

mujeres de empleos decentes. Hasta el 70% de los puestos de trabajo directamente creados serían ocupados por mujeres y el efecto multiplicador de esos nuevos empleos también aumentaría el empleo de los hombres hasta un 4% en algunos países²⁰.

IV. Aumento de la informalidad y la movilidad de la mano de obra

28. El aumento de la informalidad y la movilidad de la mano de obra refleja los cambios que se han producido en el mundo del trabajo como consecuencia de la globalización y la interconexión de las cadenas mundiales de valor y de suministro, los avances tecnológicos, el traslado de la manufactura a los países en desarrollo y el crecimiento del sector de los servicios. En los veinte últimos años, el mundo del trabajo en los países en desarrollo y desarrollados ha pasado a estar dominado por la economía informal, y las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal en todo el mundo. La economía informal abarca a los trabajadores y empleadores de empresas informales, los trabajadores por cuenta propia y los que trabajan en empresas públicas oficiales, privadas o sin fines de lucro y a los trabajadores del servicio doméstico que carecen de protección social. Un rasgo distintivo del empleo informal es la falta de protección social y derechos laborales, lo que plantea un problema para el empoderamiento económico de las mujeres²¹.

29. Los trabajadores del sector informal hacen una aportación importante a la economía mundial. Participan en la economía informal más de la mitad de los trabajadores de todo el mundo, salvo en Europa oriental y Asia central, donde están alrededor del 10%. En Asia meridional la tasa es del 82%; en América Latina y el Caribe, del 51%; en África Subsahariana, del 66% y en el Oriente Medio y Norte de África, del 45%. En 2015, 586 millones de mujeres eran consideradas trabajadoras por cuenta propia o trabajadoras familiares auxiliares. En la India, 120 millones de mujeres (aproximadamente el 95% de las que realizan trabajos remunerados) trabajan en el sector informal, al igual que unos 12 millones de mujeres en México (alrededor del 60%). Solamente en la región del Oriente Medio y Norte de África, el empleo informal es una fuente de empleo más importante para los hombres que para las mujeres en la (47% frente al 35%), lo que refleja la tendencia general en esa región de que el número de hombres supere al de mujeres en cualquier clase de empleo^{21, 22}.

30. En los países desarrollados, la informalidad no afecta a la mayor parte de la fuerza de trabajo, aunque los arreglos de trabajo atípicos (como en el caso de la

²⁰ Confederación Sindical Internacional, “Investing in the care economy: a gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries” (Bruselas, 2016).

²¹ OIT y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, segunda edición (Ginebra, OIT, 2013); Joann Vanek y otros, *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges*, documento de trabajo (estadísticas) núm. 2 de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (abril de 2014).

²² OIT, *Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016*.

economía sujeta a demanda o de ocupaciones transitorias²³) están aumentando y una proporción cada vez mayor de la fuerza de trabajo cuenta con protección social y prestaciones limitadas. El empleo a tiempo parcial, una de las modalidades de trabajo atípico que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, estaba entre el 25% y el 37% en algunos países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), tras aumentar inmediatamente después de la crisis financiera mundial de 2007 y 2008. Se suele decir que las mujeres prefieren el trabajo a tiempo parcial para dedicar más tiempo a las tareas domésticas y las obligaciones relacionadas con los cuidados. No obstante, las normas sociales, las limitaciones culturales, el nivel de apoyo público a los cuidados y la seguridad de los ingresos para los niños determinan la medida en que las mujeres optan por trabajar a tiempo parcial y percibir así menos ingresos. La segregación ocupacional, incluido el estereotipo de que los trabajos a tiempo parcial son “empleos para mujeres”, hace que algunas mujeres que desean trabajar a tiempo completo solo lo puedan hacer a tiempo parcial²⁴.

31. Los desafíos a que hacen frente las mujeres en el sector formal de la economía se reflejan en el sector informal: segregación ocupacional, diferencias salariales entre los géneros, acceso desigual a los recursos y la protección social, carga desproporcionada de la prestación de cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, violencia y acoso, y obstáculos aún mayores para organizarse y movilizarse. El trabajo doméstico remunerado, el trabajo a domicilio, la venta ambulante y la recogida de desechos son sectores dominados por las mujeres, y tienden también a ser las modalidades más vulnerables y precarias de empleo informal. Las mujeres representan más del 80% de las personas que trabajan a domicilio (para el sector industrial); entre el 30% y el 90% de los vendedores ambulantes; y el 83% de los 53 millones de trabajadores domésticos en el mundo. El 57% de los trabajadores domésticos de todo el planeta (29,7 millones de personas) no tiene un horario de trabajo limitado²⁵.

32. Aproximadamente una de cada cinco personas trabajaba en cadenas mundiales de valor en 2013 en 40 países para los que se dispone de datos (453 millones de personas en comparación con 296 millones en 1995), de las que 190 millones eran mujeres. Aunque es posible que la integración de los países en desarrollo en las cadenas mundiales de valor haya incrementado las posibilidades de las mujeres de incorporarse a la fuerza laboral y realizar trabajos remunerados, cada vez resulta

²³ La economía de ocupaciones transitorias comprende la “externalización abierta de tareas” mediante plataformas en línea que conectan a clientes y trabajadores potenciales a nivel mundial y el “trabajo sujeta a demanda a través de aplicaciones” que canalizan tareas como el transporte, las labores administrativas, la limpieza y la realización de encargos, y que son gestionadas por empresas. Valerio De Stefano, *The rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’*, Serie sobre condiciones de trabajo y empleo, núm. 71, OIT (Ginebra, 2016).

²⁴ El empleo atípico incluye las relaciones de trabajo temporales, a tiempo parcial, interinas y multipartitas. OIT y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando, *Women and Men in the Informal Economy* (2013); OIT, *Non-standard Employment around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Ginebra, 2016).

²⁵ OIT y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando, *Women and Men in the Informal Economy* (2013); documento de trabajo (estadísticas) núm. 2 (2014) de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando.

más evidente que la tendencia en las fábricas ha sido contratar a mujeres más jóvenes para trabajos poco cualificados y mal remunerados, a menudo a través de acuerdos de subcontratación, con una protección laboral mínima y pocas perspectivas de desarrollo profesional. Muchas cadenas mundiales de valor deben su rentabilidad a la expansión de la mano de obra informal, integrada en muchos casos por mujeres que cumplen largas jornadas laborales de trabajo a destajo. Las oportunidades son más escasas para las mujeres de edad o con mayor nivel de cualificación²⁶.

33. En los últimos 25 años el número de migrantes internacionales ha aumentado de considerablemente hasta llegar a 244 millones en 2015, un incremento del 41% desde 2000 y de más del 50% desde 1990. Casi las tres cuartas partes de esa migración va de países en desarrollo a países desarrollados, y se trata en muchos casos de personas en busca de oportunidades económicas o que huyen de conflictos políticos y armados, la destrucción del medio ambiente y el cambio climático. Aunque más de la mitad de los 150 millones de trabajadores migrantes del mundo son hombres, la migración se está feminizando marcadamente, aunque se precisan datos más exactos desglosados por género. Las mujeres migrantes tienen en conjunto una tasa de participación en la fuerza de trabajo más alta que las no migrantes, y se concentran en los sectores de cuidados y de servicios de la economía informal dominados por las mujeres, ya que no pueden en su mayoría acceder a los mercados de trabajo formales. Las malas condiciones de trabajo de la economía informal se ven agravadas por la discriminación laboral, el sexismo, el racismo y la xenofobia²⁷.

34. Las empleadas domésticas migrantes acaban atrapadas en “cadenas mundiales de cuidados”, fruto de la creciente migración transnacional de trabajadores asistenciales en respuesta al déficit en ese sector en los países desarrollados, lo que genera a su vez un déficit asistencial en los países de origen que con frecuencia afecta a los familiares de las propias interesadas²⁸. A medida que crece la demanda de trabajo asistencial en los países de ingresos más altos, un importante problema a nivel mundial es el gran número de mujeres migrantes de bajos ingresos que son canalizadas hacia al trabajo doméstico y el extremo inferior de las cadenas de valor. Otra preocupación conexa es la trata de esta mano de obra; sigue aumentando el número de mujeres jóvenes introducidas ilegalmente a través de las fronteras mediante la coacción y el engaño. Los intermediarios que actúan al margen de la ley y sin principios éticos son agentes clave en los acuerdos de contratación precarios que explotan a las mujeres migrantes, que a menudo son víctimas de abusos (véase [A/70/205](#)).

35. Al igual que ocurre con la migración internacional, la migración del campo a la ciudad sigue siendo elevada dentro de los países, y cada vez más en el caso las mujeres de las zonas rurales en los países de ingresos bajos y medianos. En 2014 más de la mitad de la población mundial vivía en zonas urbanas, y ese número se habrá duplicado para 2050 hasta rondar los 6.400 millones. Aunque es probable que

²⁶ PNUD, *Informe sobre desarrollo humano*, 2015.

²⁷ Departamento de Desarrollo Económico y Social de las Naciones Unidas, División de Población (2016). “International migration report 2015: highlights” ([ST/ESA/SER.A/375](#)).

²⁸ Gammage y Stevanovic, “Gender, Migration, Work and Care Deficits: What Role is there for the SDGs?” (2016).

las mujeres migrantes trabajen en empleos precarios y mal remunerados, como el trabajo doméstico, en la economía informal, la vida urbana también puede permitir la independencia económica y alternativas a normas de género restrictivas²⁹. Es preciso adoptar medidas para proteger el empleo informal y hacerlo económicamente viable, por ejemplo mediante el establecimiento y la aplicación de salarios mínimos y otras medidas de protección laboral y social de las trabajadoras del sector informal, incluidas las mujeres migrantes y las que trabajan en el servicio doméstico, desde el hogar o en pequeñas empresas.

V. La tecnología y el cambiante mundo del trabajo

36. Los adelantos tecnológicos y digitales, por ejemplo la automatización, la inteligencia artificial, la robótica, la impresión en 3D y la conectividad con Internet, están transformando el mundo del trabajo. El cambio tecnológico puede ser disruptivo o productivo. Cuando es disruptivo, transforma la organización del trabajo, la producción y la distribución y reduce a los trabajadores a la condición de proveedores a destajo de bienes o servicios en una economía de ocupaciones transitorias. Reduce el poder de negociación de los trabajadores y su capacidad para organizarse colectivamente, les obliga a asumir los costos y riesgos de la producción y les priva de sus posibilidades de exigir a los empleadores derechos laborales básicos y protección social. Por el contrario, el cambio tecnológico productivo aumenta el rendimiento de la mano de obra, mejora el desempeño y reduce la carga asociada con muchas tareas, en particular en el trabajo no remunerado. El superávit así generado se puede invertir en trabajos con intensidad de mano de obra, por ejemplo en la economía asistencial, la agricultura sostenible y las actividades artísticas y creativas, y contribuir así a potenciar el empoderamiento económico de la mujer y a mejorar la calidad de vida³⁰.

37. La aceleración digital de la producción y el comercio de bienes y servicios a nivel mundial se ha visto facilitada por los más de 7.000 millones de suscripciones de telefonía móvil, los 2.300 millones de personas con teléfonos inteligentes y los cerca de 3.200 millones de personas conectadas a Internet, entre ellas 1.300 millones de mujeres. Ha facilitado el acceso de personas de diferentes sectores y con diferentes niveles de ingresos a los servicios bancarios, financieros y de información. Se cree que el aumento de la conectividad con Internet y el mayor acceso a la telefonía móvil ha contribuido a promover la capacidad empresarial de las mujeres en muchos países, incluso en las economías ecológicas y asistenciales. Aún así, persiste la brecha entre los géneros: más de 3.000 millones de personas de países de ingresos bajos y medianos no poseen teléfonos móviles, y 1.700 millones

²⁹ Organización Internacional para las Migraciones, *Informe sobre las migraciones en el mundo, 2015. Los migrantes y las ciudades: Nuevas colaboraciones para gestionar la movilidad* (Ginebra, 2015).

³⁰ OIT, “Technological Changes and Work in the Future: Making technology work for all”, serie de documentos temáticos sobre la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, núm. 1 (Ginebra, 2016); Jayati Ghosh, “El futuro del trabajo, la economía asistencial y la globalización”, Conferencia conmemorativa de Laughlin Currie, Universidad Nacional de Colombia (2016).

son mujeres. En 2016 se detectó una brecha entre los géneros en el uso de Internet del 12% a nivel mundial y del 30,9% en los países menos adelantados³¹.

38. A pesar de las diferencias entre los géneros en cuanto al acceso y al uso, la conectividad digital ha posibilitado nuevas formas de trabajo. Pueden eliminar las barreras geográficas sin exigir que empleadores o trabajadores tengan que desplazarse o migrar. Ocurre así en el caso de la “externalización abierta de tareas” en la economía de ocupaciones transitorias, que se desarrolla a través de plataformas en línea que conectan a las empresas con los trabajadores, potencialmente a escala mundial. Estas plataformas operan a enorme velocidad, reducen al mínimo los costos de las transacciones y maximizan la flexibilidad y la escalabilidad de la fuerza de trabajo, de modo que se dispone de un gran número de personas para realizar cada tarea en un momento determinado³².

39. No es fácil calcular el número de trabajadores en la economía de ocupaciones transitorias, pero las 11 principales plataformas y aplicaciones emplean alrededor de 21 millones de trabajadores en todo el mundo. Los datos indican que las mujeres participan en gran número en la externalización abierta de tareas y otros servicios electrónicos. En una de las principales plataformas de esta clase en los Estados Unidos, el 52% de los trabajadores son hombres y el 48% mujeres; en otra, que abarca 51 países, hay más hombres empleados que mujeres; y de los 5 millones de trabajadores que participan en estas plataformas en el Reino Unido, las mujeres representan el 54%^{32,33}.

40. La mayoría de los trabajadores que participan en la externalización abierta de tareas son considerados contratistas independientes por cuenta propia que asumen los riesgos y las responsabilidades derivadas de las transacciones con los clientes, sin ninguno de los beneficios laborales básicos, como el salario mínimo, la seguridad social, las normas contra la discriminación, la indemnización por enfermedad, las vacaciones y el seguro de desempleo. Si bien el horario de trabajo flexible o el trabajo realizado desde el hogar se han señalado como posibles ventajas, estos trabajadores suelen cumplir largas jornadas, a veces a horas intempestivas, para ganar un salario mínimo vital. La economía de ocupaciones transitorias ha soslayado la protección del trabajador y las normativas laborales, aunque empiezan a escucharse voces de protesta contra esta situación³⁴.

41. La desaparición de puestos de trabajo derivada del cambio tecnológico y la automatización constituye un motivo de preocupación, al igual que la posibilidad de que se agudicen las desigualdades: grandes aumentos del número de trabajadores de bajos ingresos y medios de vida precarios, una clase media menguante y grandes

³¹ Unión Internacional de Telecomunicaciones, *Informe sobre Medición de la Sociedad de la Información 2016* (Ginebra, 2016); GSMA Connected Women, *Bridging the gender gap: mobile access and usage in low- and middle-income countries* (2015).

³² De Stefano, *The rise of the “Just-in-Time Workforce”*.

³³ Janine Berg, “Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers”, Serie sobre condiciones de trabajo y empleo, núm. 74 (Ginebra, OIT, 2016); Ursula Huws y Simon Joyce, “Size of the UK’s ‘gig economy’ revealed for the first time” (Foundation for European Progressive Studies y UNI Europa, 2016); PNUD, Informe sobre desarrollo humano, 2015.

³⁴ De Stefano, *The rise of the “Just-in-Time Workforce”*. OIT, “Technological Changes and Work in the Future: Making technology work for all” (2016).

ganancias para los que están en la cúspide de la escala de ingresos en todo el mundo. Algunos observadores predicen el aumento de los niveles de desigualdad y la polarización de la fuerza de trabajo a medida que se siguen automatizando los empleos poco cualificados y esta tendencia se extiende a los de cualificación intermedia. Esto significa que las economías desarrolladas perderían menos puestos de trabajo que las economías en desarrollo, en las que abunda la mano de obra poco cualificada. Según otras estimaciones, en los próximos cinco años peligrarán más de 7 millones de empleos en las mayores economías del mundo, principalmente en los servicios de oficina y administrativos, la manufactura y la producción, pero también en la atención sanitaria debido a la telemedicina. Se prevé que crezcan sectores como la informática y las matemáticas, la arquitectura y la ingeniería. La industria en que se prevé que se crearán más puestos de trabajo es la tecnología de la información y las comunicaciones, seguida de los servicios profesionales y los medios de comunicación, y los sectores del ocio y la información³⁵.

42. Ante este panorama, a menos que se adopten políticas de contratación, retención y promoción y se realicen inversiones para ayudarles a adquirir nuevas aptitudes, las mujeres tenderán a perder puestos de trabajo, ya que sus probabilidades de empleo son menores en los sectores en que la adopción de nuevas tecnologías ayudará a crear más puestos de trabajo, lo que a su vez ensanchará la brecha entre los géneros. Se prevé que las mujeres pierdan cinco puestos de trabajo por cada uno que se genere, mientras que los hombres perderán tres puestos de trabajo por cada uno que se genere. Dada la participación relativamente baja de las mujeres en profesiones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, en las que se prevé que se generará empleo, las mujeres solo obtendrán un nuevo empleo en estos sectores por cada 20 que se pierdan en los demás sectores, mientras que los hombres obtendrán un nuevo empleo por cada cuatro empleos perdidos en los demás sectores³⁵.

43. El dominio del entorno digital podría ayudar a cerrar algunas brechas entre los géneros: si el ritmo al que las mujeres se convierten en usuarias frecuentes de las tecnologías digitales se duplica, se podría llegar a la igualdad de género en el lugar de trabajo mucho más rápido de lo que predicen muchas estimaciones actuales. El creciente nivel de educación que las mujeres están adquiriendo en algunos países en las esferas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas podría darles grandes posibilidades en la fuerza de trabajo mundial. A pesar de que los hombres superaban a las mujeres en el dominio del entorno digital en todos los países, la diferencia se está reduciendo y el dominio de ese entorno podría impulsar el éxito escolar y el desarrollo profesional tanto de las mujeres como de los hombres³⁶. Estas son opciones de política que los Gobiernos pueden considerar, además de otras que ayuden a gestionar los dilemas planteados por el cambio tecnológico disruptivo (pérdida de puestos de trabajo y aumento de la desigualdad de género) y permitan aprovechar el cambio tecnológico productivo para favorecer el empoderamiento económico de las mujeres.

³⁵ Foro Económico Mundial, *Global Challenge insight report* (2016). UBS, “Extreme automation and connectivity: The global, regional, and investment implications of the Fourth Industrial Revolution”, Libro Blanco de UBS para la Reunión Anual del Foro Económico Mundial (2016).

³⁶ Julie Sweet, “Access to digital technology accelerates global gender equality”, *Harvard Business Review* (17 de mayo de 2016).

VI. La voz colectiva y el liderazgo de las mujeres y su participación en la adopción de decisiones

44. La voz colectiva de las mujeres y su participación activa en el liderazgo económico y la adopción de decisiones son fundamentales para moldear el mundo cambiante del trabajo y lograr la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres. La participación femenina en organizaciones, cooperativas, sindicatos y grupos de apoyo de trabajadores ha resultado beneficiosa para las mujeres. Es esencial que las mujeres se organicen para defender sus derechos laborales básicos, obtener trabajos decentes y establecer prioridades normativas. Los Gobiernos, como garantes de derechos, deben defender el derecho de las mujeres a la libre asociación y a la negociación colectiva, mediante la cual las mujeres pueden negociar la reducción de la desigualdad salarial por razón de género, el aumento de los salarios y las prestaciones y la mejora de las condiciones de trabajo. La capacidad de las mujeres para organizarse ha ayudado a las trabajadoras del sector informal a obtener reconocimiento y acceder a los derechos laborales y la protección social. Las trabajadoras del servicio doméstico se han organizado en todo el mundo para que se les reconozcan sus derechos de sindicación, jornadas laborales reguladas, salarios mínimos y prestaciones laborales. No obstante, el derecho de las mujeres a organizarse corre peligro en muchos países debido a las restricciones impuestas a la libertad de asociación; la exclusión de trabajadores la legislación laboral; la denegación de la negociación colectiva a algunos trabajadores o a todos; el acoso, las amenazas y la violencia; y la reducción del espacio asignado a la sociedad civil para participar en el debate público y en la formulación de las políticas³⁷.

45. Las políticas en apoyo de la contratación, la retención y la promoción de las mujeres contribuyen a garantizar la seguridad de los ingresos, el desarrollo profesional y la gestión y el liderazgo de las mujeres en las instituciones y empresas públicas y privadas. Sin embargo, aún no se ha alcanzado la paridad entre los géneros. Las mujeres están insuficientemente representadas en los puestos de responsabilidad de los centros de trabajo y en los cargos directivos de los sindicatos, en las organizaciones de empleadores y en los consejos de administración de las empresas. Menos del 5% de los directores generales de las principales empresas mundiales son mujeres, y el 30% de las empresas propiedad de mujeres son en su mayoría pequeñas y medianas empresas. Los Gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían colocar a las mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo en la economía, elaborar programas que fomenten políticas y medidas con perspectiva de género y apoyar la capacidad de organización y negociación colectiva de las mujeres. En este sentido, los acuerdos tripartitos entre Gobiernos, empleadores y sindicatos han demostrado ser eficaces.

³⁷ Lisa McGowan y otros autores, "Women's Labor Rights and Economic Power, Now and in the Future", documento de antecedentes elaborado para la reunión de un grupo de expertos de ONU-Mujeres (Ginebra, 2016).

VII. Conclusiones y recomendaciones

46. El empoderamiento económico de las mujeres es fundamental para la aplicación eficaz y acelerada de la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Sin ese empoderamiento, la economía mundial no conseguirá un crecimiento inclusivo que genere trabajo decente para todos, elimine la pobreza, promueva la igualdad (especialmente la igualdad de género), y mejore el bienestar y los medios de vida. Lograr el empoderamiento económico de las mujeres y garantizar sus derechos humanos y laborales es una solución de desarrollo sostenible para las personas, el planeta y la prosperidad que beneficia por igual a los trabajadores remunerados y no remunerados, formales e informales.

47. La transformación del mundo laboral de las mujeres exige eliminar las barreras estructurales y las leyes y normas sociales discriminatorias para lograr la igualdad de oportunidades y resultados económicos. A fin de asegurar que nadie se quede atrás, las políticas en materia económica y social deben concentrarse en suprimir las desigualdades y las brechas en la participación, el emprendimiento, los salarios y las condiciones de trabajo, la protección social y el trabajo doméstico y asistencial no remunerado de las mujeres, y reforzar la educación, la capacitación y la adquisición de aptitudes que permitan a las mujeres aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece el cambiante mundo laboral. Los gobiernos locales y nacionales han de prestar especial atención a la situación de las mujeres en las florecientes economías del trabajo informal y la migración. Mediante el apoyo de las organizaciones, las cooperativas y los sindicatos de mujeres se favorece su empoderamiento económico y el ejercicio efectivo de sus derechos laborales y se les otorga voz y protagonismo en el debate público y en el diseño de las políticas.

48. Todas las partes interesadas deben velar por que los mecanismos de aplicación, seguimiento y rendición de cuentas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible apoyen sistemáticamente el empoderamiento económico, el derecho al trabajo y los derechos laborales de las mujeres, y promuevan el trabajo decente y el empleo pleno y productivo de las mujeres en el plano mundial, regional, nacional y local. El sistema de las Naciones Unidas debería facilitar la coordinación y prestar apoyo operacional y normativo a los Estados Miembros, en particular ONU-Mujeres, cuyo mandato es promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo mandato es promover el trabajo decente para todos y establecer normas laborales internacionales.

49. Con miras a lograr el empoderamiento económico de las mujeres y garantizar su derecho al trabajo y sus derechos laborales en el cambiante mundo del trabajo, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer quizá desee instar a los Gobiernos y a otros interesados a adoptar las medidas siguientes:

Fortalecimiento de los marcos normativos y jurídicos para asegurar el pleno empleo y el trabajo decente de todas las mujeres

a) Lograr la ratificación universal y sin reservas y la plena aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y los convenios y las recomendaciones pertinentes de la OIT;

b) Reforzar la capacidad y la financiación de los mecanismos nacionales para promover la igualdad de género, a fin de apoyar y supervisar eficazmente la incorporación de las perspectivas de género en todas las políticas laborales y de desarrollo sostenible, y colaborar con las instituciones laborales en su aplicación;

c) Fortalecer la legislación y los marcos regulatorios que prohíben el trato discriminatorio de las mujeres en relación con el acceso al mercado laboral y las condiciones de trabajo;

d) Fortalecer y aplicar leyes y políticas relativas al lugar de trabajo que prohíban el trato discriminatorio en la contratación, retención y promoción de las mujeres en los sectores público y privado, y que ofrezcan mecanismos de reparación en caso de incumplimiento;

e) Esforzarse por eliminar la segregación ocupacional abordando las normas sociales discriminatorias y promoviendo la participación igualitaria de las mujeres en los mercados de trabajo, y alentar a las mujeres a diversificar sus opciones laborales y a buscar empleo en esferas nuevas y sectores económicos en crecimiento;

f) Emprender reformas legislativas y administrativas para garantizar la igualdad de la mujer en el acceso y el control de los recursos y bienes productivos, como la tierra y otras formas de propiedad, el crédito, la herencia, los recursos naturales y las tecnologías de la información y las comunicaciones;

g) Fortalecer y aplicar leyes y políticas para eliminar la violencia y el acoso de las mujeres en el lugar de trabajo y apoyar la elaboración de un instrumento de la OIT que establezca una norma internacional para hacer frente a la violencia y el acoso de las mujeres en el mundo laboral;

h) Adoptar medidas especiales para que las mujeres que sufren formas múltiples e interrelacionadas de desigualdad, discriminación y marginación puedan tener igualdad de oportunidades de conseguir trabajos decentes y de calidad en los sectores público y privado;

Aplicación de políticas económicas y sociales para el empoderamiento económico de las mujeres

i) Promover y vigilar los efectos de las políticas y reformas macroeconómicas encaminadas a crear puestos de trabajo y fomentar el empleo pleno, equitativo y productivo y el trabajo decente para las mujeres;

j) Aumentar y maximizar la financiación específicamente dirigida a acelerar la participación plena e igualitaria de las mujeres en el mundo del trabajo a través de todas las fuentes de financiación, incluidos los recursos nacionales y la asistencia oficial para el desarrollo;

k) Apoyar la creación de empleos decentes y de buena calidad para las mujeres en la economía asistencial en los sectores público y privado;

l) Aumentar el gasto fiscal y reestablecer las prioridades con el fin de promover la protección social y la infraestructura asistencial, como la educación y la atención médica en la primera infancia, como medio de corregir la penalización salarial de la maternidad;

m) Aplicar y hacer cumplir las leyes y reglamentos que defienden el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con las normas laborales internacionales, como el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (Núm. 100) de la OIT, y proporcionar mecanismos de reparación;

n) Adoptar políticas y medidas especiales que garanticen la representación igualitaria de las mujeres en las estructuras e instituciones responsables de adoptar las decisiones económicas, y también en las empresas y sus consejos de administración;

o) Establecer niveles mínimos de protección social universal (véase la Recomendación sobre los Pisos de Protección Social, 2012 (núm. 202) de la OIT) como parte de los sistemas nacionales de protección social para garantizar el acceso de todos, incluidos los trabajadores que están fuera de la economía formal, a esa protección y lograr progresivamente mayores niveles de protección en consonancia con las normas de seguridad social de la OIT;

p) Velar por que tanto las mujeres como los hombres tengan acceso a licencias de maternidad o paternidad y no sufran discriminación cuando hagan uso de esas prestaciones (véase el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (Núm. 183) y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (Núm. 156), de la OIT);

q) Adoptar medidas específicas para reconocer, reducir y redistribuir la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres por lo que respecta a los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante arreglos laborales flexibles que no reduzcan la protección laboral y social, y proporcionando infraestructuras, tecnologías y servicios públicos, como guarderías accesibles y de calidad y servicios asistenciales para los niños y otros familiares a cargo;

r) Medir e incorporar sistemáticamente el valor de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados en el cálculo del PIB y en la formulación de las políticas económicas y sociales;

s) Dar prioridad a la entrada y el avance de las mujeres jóvenes en los mercados laborales garantizando su acceso a la educación y la formación técnica y profesional y eliminando los obstáculos a los que hacen frente las niñas y las mujeres en la transición de la escuela al mundo del trabajo;

Medidas para hacer frente a la informalidad creciente del trabajo y a la movilidad de las trabajadoras

t) Hacer económicamente más viable el trabajo informal de las mujeres en el ámbito doméstico, el trabajo desde el hogar y las pequeñas y medianas

empresas, así como otros trabajos por cuenta propia y a tiempo parcial, ampliando la protección social y los salarios mínimos vitales, y promover la transición al empleo formal en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (Núm. 204) y mediante la ratificación y aplicación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189), de la OIT;

u) Adoptar políticas nacionales de migración que tengan en cuenta el género, proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para las trabajadoras migrantes, regular la función de los intermediarios privados y laborales en la migración y hacer cumplir las leyes contra la trata;

v) Fortalecer las sinergias entre la migración internacional y el desarrollo mediante políticas migratorias seguras, ordenadas y regulares que respeten los derechos humanos de las mujeres en el contexto de la aplicación de la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes (resolución 71/1 de la Asamblea General);

w) Mejorar la recopilación y el análisis de datos sobre la economía informal desglosados por sexo, ingresos, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otros factores pertinentes, utilizando la definición de informalidad de la OIT;

Gestión del cambio tecnológico y digital para el empoderamiento económico de las mujeres

x) Apoyar el acceso de las mujeres, en particular las mujeres jóvenes, a los conocimientos y la capacitación en sectores nuevos y emergentes, especialmente a la educación en las esferas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y el dominio del entorno digital, mediante la ampliación de las oportunidades de educación y capacitación;

y) Garantizar el acceso universal a competencias, conocimientos y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles para las trabajadoras desde el punto de vista económico, geográfico, lingüístico y práctico, así como un mayor acceso de las mujeres a los sistemas de banda ancha y telefonía móvil;

z) Alentar el cambio tecnológico productivo en apoyo del trabajo decente y de buena calidad para las mujeres en la economía ecológica de los sectores público y privado, en particular en el ámbito de la adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos;

Fortalecimiento de la voz colectiva y el liderazgo de las mujeres y su participación en la adopción de decisiones

aa) Proteger los derechos a la libertad de asociación y la negociación colectiva para que las mujeres trabajadoras, incluidas las del sector informal y las trabajadoras migrantes, puedan organizarse, afiliarse a sindicatos y participar en la adopción de las decisiones económicas y en la elaboración de las políticas relativas al mundo del trabajo;

bb) Apoyar la colaboración tripartita entre los Gobiernos, los empleadores y las mujeres trabajadoras y sus organizaciones a fin de prevenir y corregir las desigualdades de género en el mundo del trabajo;

cc) Fomentar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos y las organizaciones de trabajadores e instar a todos los dirigentes sindicales a que representen efectivamente los intereses de las mujeres trabajadoras;

Fortalecimiento de la función del sector privado en el empoderamiento económico de las mujeres

dd) Establecer y fortalecer mecanismos de cumplimiento que obliguen al sector privado a rendir cuentas en lo que atañe a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, según lo dispuesto en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres;

ee) Aumentar la proporción de actividades comerciales y adquisiciones en que intervengan empresas propiedad de mujeres y cooperativas de mujeres en los sectores público y privado;

ff) Realizar análisis sistemáticos de las cadenas de valor que tengan en cuenta el género para orientar la elaboración y aplicación de políticas que promuevan y protejan los derechos de las mujeres y el trabajo decente en las cadenas de valor mundiales.