



**EPIC**

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

# Día Internacional de la Igualdad Salarial, 18 de septiembre de 2020

## Preguntas y Respuestas

### 1. ¿Qué necesitamos para asegurar que el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres se reconozca y retribuya de una manera justa?

El trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, es fundamental para el trabajo decente. En todo el mundo, las mujeres asumen tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado. Uno de los principales obstáculos para el mejor reconocimiento del trabajo no remunerado es la falta de datos. Las encuestas sobre el uso del tiempo – la principal fuente de información sobre el trabajo no remunerado – no se llevan a cabo sistemáticamente en todos los países. No obstante, las estimaciones basadas en los datos de las encuestas sobre el uso del tiempo en 64 países (que representan el 66,9 por ciento de la población activa mundial) muestran que cada día se dedican 16 400 millones de horas a la prestación de cuidados no remunerada. Esto equivale a 2 000 millones de personas trabajando ocho horas al día sin una remuneración a cambio. Además de mejorar la recopilación de datos, sería importante que los gobiernos invirtieran en políticas de cuidado transformadoras, que puedan dar resultados positivos en términos económicos, de salud y de igualdad de género, que conduzcan a mejores resultados para los niños, para el empleo de sus madres y el papel de cuidadores de los padres, y para las personas mayores y las personas con discapacidad. Los datos sobre el gasto público en políticas de cuidado específicas muestran que en los países que tienden a invertir más en una combinación de políticas de cuidado para compensar las contingencias de cuidado de la población activa – es decir, en caso de maternidad, enfermedad o discapacidad –, las tasas de empleo para las cuidadoras no remuneradas de entre 18 y 54 años de edad suelen ser más elevadas que las registradas en los países que invierten comparativamente menos. Los servicios de cuidado en forma de cuidado infantil y de cuidados de larga duración, así como las infraestructuras



## La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

de cuidado también son un elemento esencial de la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado entre la familia y el Estado, mientras que las políticas de licencia para la prestación de cuidados son muy eficaces al redistribuir la prestación de cuidados no remunerada entre las mujeres y los hombres, luchando así contra los estereotipos basados en el género y redefiniendo las normas sociales que durante tanto tiempo han señalado a las mujeres como cuidadoras y a los hombres como el proveedor principal. Para más información, véase [aquí](#).

### **2. ¿Cómo luchamos contra la invisibilidad del trabajo no remunerado de las mujeres en los modelos económicos predominantes, y contra la consiguiente falta de reconocimiento y de financiación del cuidado infantil y de la atención social como infraestructura esencial?**

En años recientes, se han desplegado grandes esfuerzos para medir el valor del trabajo no remunerado y el potencial para integrar el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales (véase [aquí](#)). Históricamente, el trabajo no remunerado no se ha incluido en las cuentas nacionales (ni en otros métodos para medir el rendimiento económico) en gran parte por razones prácticas: no siempre es fácil obtener datos actualizados y fiables sobre el trabajo no remunerado, y no está claro cómo valorar exactamente este trabajo. Sin embargo, su valoración no es imposible, como muestra el enlace indicado anteriormente. Con el fin de producir mejores estimaciones, necesitamos mejoras en las encuestas sobre el uso del tiempo – mayor nivel de detalle, mayor periodicidad, mayor coherencia a lo largo del tiempo, y mayor puntualidad – y un acuerdo internacional sobre las normas, las clasificaciones y, más en general, sobre cómo valorar el trabajo no remunerado.

### **3. ¿Cómo puede ayudar la tecnología a acabar con las diferencias entre hombres y mujeres en los empleos y tareas segregados por motivo de género – en el trabajo y en el hogar?**

La tecnología conlleva tanto riesgos como oportunidades para el trabajo remunerado de las mujeres. Hace algunos años ahora, preparamos una nota de política sobre las mujeres, la



## La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

digitalización y el futuro del trabajo (véase [aquí](#)). Una de las principales conclusiones de la nota era que, si bien el aumento de la flexibilidad en el lugar de trabajo impulsado por la tecnología puede ayudar a las mujeres a conciliar mejor sus responsabilidades laborales y familiares actuales – y tal vez permitir asimismo a los hombres asumir en mayor medida el trabajo no remunerado y alentarles a ello –, también preocupa el impacto de la tecnología en la calidad de los empleos, la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, y el bienestar de los trabajadores en general.

En términos de pérdida de empleos, el impacto general de la tecnología probablemente dependerá de los niveles de competencias. Las competencias son una garantía importante contra muchos de los riesgos creados por la digitalización y la automatización, y el riesgo de que los trabajadores con un alto nivel de educación pierdan sus empleos debido a la automatización es mucho menor que en el caso de los trabajadores con un bajo nivel de educación. En muchos aspectos, esto es positivo para las mujeres – en todos los países de la OCDE, las mujeres tienen ahora más probabilidades que los hombres de finalizar la educación superior. Con todo, deben intensificarse los esfuerzos para cerrar la brecha de género en lo que respecta a la obtención de calificaciones y competencias en el ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

Por último, los progresos tecnológicos y la automatización han contribuido a que los hogares de los países de ingresos altos dediquen menos tiempo al trabajo doméstico. El alcance de los progresos tecnológicos en los países en desarrollo podría conducir a una reducción considerable del tiempo dedicado por las mujeres y los niños al trabajo doméstico no remunerado.

### **4.¿Por qué muchas mujeres se ven obligadas a trabajar en el sector informal y en condiciones precarias?**

El empleo informal representa un enorme reto en muchos países a escala mundial. Según las estimaciones recientes de la OIT, en todo el mundo, los hombres tienen en realidad más probabilidades de estar ocupados en el empleo informal que las mujeres. Sin embargo, en muchos de los países más pobres del mundo, las mujeres que trabajan son las que más



## La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

probabilidades tienen de estar ocupadas en el empleo informal. Éstos incluyen la mayoría de los países de África Subsahariana, Asia Meridional y América Latina.

Un informe conjunto reciente de la OCDE-OIT sobre el empleo informal (véase [aquí](#)) pone de relieve algunos de los principales motivos por los que las mujeres en estos países a menudo acaban trabajando en el sector informal. La capacidad de las mujeres para hallar un empleo a tiempo completo, o su disponibilidad para el mismo, es un factor: debido a sus responsabilidades en cuanto al trabajo no remunerado, muchas mujeres sólo pueden trabajar con horarios reducidos o tener trabajos a tiempo parcial, que suelen ser informales y rara vez proporcionan acceso a la protección social. La necesidad de flexibilidad y la capacidad para adaptar el trabajo a las responsabilidades domésticas también impiden a menudo a las mujeres tener empleos formales con horarios de trabajo más rígidos. Además, las normas y prácticas discriminatorias en torno a los roles de género adecuados, así como, en algunos países, la legislación discriminatoria, también impulsan con frecuencia a las mujeres a trabajar en el sector informal.

**5. La crisis causada por la pandemia de la COVID-19 ha tenido un impacto catastrófico en el empleo de las mujeres, lo que puede hacer retroceder los progresos realizados para poner fin a decenios de desigualdad de género. ¿Cómo podemos conseguir que los gobiernos afronten esto en sus esfuerzos para lograr la recuperación económica?**

Según el [Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo](#), los nuevos datos revelan una disminución considerable del empleo en el segundo trimestre de 2020 en comparación con el año anterior, aunque con variaciones considerables entre los países. La disminución relativa del empleo es mayor para las mujeres que para los hombres en todos los países, aunque con algunas excepciones. Además, en todos los países de la OCDE, la crisis está teniendo un enorme impacto en el empleo y en las perspectivas profesionales, tanto para las mujeres como para los hombres. En cierto grado, no conocemos aún el alcance total de la pérdida de empleos: especialmente en Europa, la utilización masiva de programas de mantenimiento del empleo significa que, en lo que respecta a las estadísticas oficiales, el



## La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

empleo sólo ha experimentado hasta ahora un leve descenso en algunos países, y ninguno en otros. No obstante, entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, en promedio en todos los países de la OCDE con datos disponibles, la tasa de empleo para las mujeres en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) cayó 3,5 puntos porcentuales, y para los hombres en edad de trabajar 3,4 puntos porcentuales. Esto ya representa pérdidas considerables.

En los países de la OCDE, ya hemos visto respuestas de política a una escala sin precedentes. (Puede consultar un resumen de estas medidas en [Perspectivas de empleo de la OCDE 2020](#) (en inglés). Esto incluye medidas de respuesta de emergencia que son particularmente valiosas para las mujeres, como disposiciones especiales que prevén la licencia para la prestación de cuidados y para el cuidado infantil.

A más largo plazo, es fundamental que los gobiernos, al elaborar sus planes de recuperación, no olviden las necesidades y circunstancias particulares a las que se enfrentan las mujeres. Una manera de asegurar que se tengan plenamente en cuenta las preocupaciones de las mujeres es integrar toda la política económica y social en los esfuerzos más amplios para “integrar” las cuestiones de género. A corto plazo, esto significa, cuando sea posible, aplicar una perspectiva de género a las medidas de política de emergencia – pensando en la manera en que cada medida puede (o no) tener un impacto diferente en los hombres y en las mujeres, y si la medida responde de manera adecuada a las preocupaciones de los hombres y de las mujeres. Las medidas a corto plazo que apoyan a las mujeres incluyen el fortalecimiento del acceso a los sistemas de protección social, como el seguro de salud y la licencia de enfermedad remunerada, para las mujeres ocupadas en el empleo formal e informal, y para las trabajadoras independientes; la prestación de apoyo a las empresas y negocios dirigidos por mujeres, y la promoción de modalidades de trabajo flexible que permitan a las mujeres hacer frente a la creciente carga de la prestación de cuidados. A más largo plazo, esto significa que los gobiernos establezcan un sistema eficaz de incorporación de las cuestiones de género, apoyándose en el fácil acceso a datos concluyentes desglosados por género en todos los sectores y capacidades, y que inviertan asimismo en



# EPIC

## La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

los sistemas de protección social y en la promoción del acceso de las mujeres al trabajo decente.

Para más información sobre las consecuencias económicas y la economía del cuidado, visite:

- <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-addressing-the-economic-fallout-of-covid-19-es.pdf?la=es&vs=1354>
- <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy-es.pdf?la=es&vs=1352>
- [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS\\_744685/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS_744685/lang-en/index.htm)

Por último, es fundamental que las medidas de política apoyen lo máximo posible a los grupos vulnerables y más afectados, incluidos los migrantes, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores del sector informal. A la luz de los últimos datos, las pérdidas de empleo son mayores entre las mujeres que entre los hombres. Al mismo tiempo, el fuerte incremento de la inactividad significa que los responsables de la formulación de políticas tendrán que adaptar las respuestas de política, incluido el apoyo continuo a los ingresos y los esfuerzos para fomentar el retorno de los trabajadores al empleo y para evitar su marginación a gran escala y a largo plazo de los mercados de trabajo – velando por que nadie quede atrás.

Para más información sobre las medidas adoptadas por los gobiernos para afrontar la pandemia de la COVID-19, incluidas las que incorporan la perspectiva de género, véase el Rastreador Global de Respuestas de Género, disponible en: <https://data.undp.org/gendertracker/>



**EPIC**

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

## 6. ¿Hay enseñanzas en lo que respecta al grupo de discapacidad (que es prácticamente el sector más marginado de la sociedad), para que goce de igualdad de condiciones a este respecto?

Debido a múltiples obstáculos, el empleo asalariado de las personas con discapacidad en el sector público y privado sigue siendo bastante excepcional. En los lugares en los que se dispone de estadísticas, las personas con discapacidad ganan menos que sus homólogos sin discapacidad, y a menudo se concentran en empleos para los que están excesivamente calificadas. Superar los obstáculos para el empleo asalariado y promover la igualdad de oportunidades en el empleo requiere un enfoque integral, utilizando una gran diversidad de medidas. Algunas de las más importantes son colaborar con las empresas para crear lugares de trabajo más inclusivos, desarrollar las competencias profesionales de las personas con discapacidad, reunir a los solicitantes de empleo con discapacidad y a los empleadores que contratan, y promover un entorno jurídico y de política propicio para el empleo asalariado de las personas con discapacidad.

## 7. Si Islandia está tan avanzada en lo que respecta a la igualdad de género, ¿por qué es el único país de la OCDE que no dispone de datos sobre el tiempo de trabajo no remunerado de los hombres y las mujeres?

Información proporcionada por Islandia: la Oficina de Estadística de Islandia está muy interesada en llevar a cabo encuestas sobre el uso del tiempo entre la población islandesa. Sin embargo, habida cuenta del costo de dichas encuestas y dado que no es un requisito legal en el Sistema Estadístico Europeo (en el que Islandia participa a través del Acuerdo Centroeuropeo de Libre Comercio), la Oficina de Estadística de Islandia no realiza encuestas sobre el uso del tiempo.





**EPIC**

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

---

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

## 8.¿No deberíamos prohibir que se exija a los candidatos a un puesto de trabajo revelar su salario actual? ¿No refuerza esto las brechas de género?

En los últimos años, una serie de jurisdicciones en los Estados Unidos (17 Estados), así como en Ontario (Canadá) (donde ha sido adoptada, pero aún no ha entrado en vigor), han adoptado una legislación que prohíbe a los empleadores preguntar a los candidatos a un puesto de trabajo sus salarios, prestaciones u otras compensaciones actuales o anteriores. A menudo, estas leyes incluyen asimismo la prohibición de tener en cuenta la historia salarial del trabajador al hacerle una oferta. El objetivo de dicha legislación es romper el ciclo de desigualdad, por el que las mujeres (y otras comunidades marginadas) pueden empezar con unos salarios más bajos, que les pueden seguir de trabajo en trabajo si los nuevos empleadores se apoyan considerablemente en los antiguos salarios de las candidatas al establecer el salario para el nuevo empleo. Un [estudio de la Universidad de Boston](#) analizó las diferencias entre las zonas en las que está prohibido tener en cuenta la historia salarial y los condados vecinos en los Estados en los que no existen estas prohibiciones, y observó que las nuevas leyes generaban considerables aumentos salariales para los candidatos negros (+13%) y para las mujeres candidatas (+8%) que encontraban nuevos trabajos. Además, los datos de la [Harvard Business Review](#) mostraron que los empleadores que evitaban preguntar por la historia salarial podían reducir considerablemente las diferencias salariales injustas. Si bien otros países en todo el mundo estaban introduciendo métodos innovadores y progresivos para eliminar las disparidades salariales entre hombres y mujeres, la prohibición de la historia salarial es un método relativamente nuevo que sólo se aplica, por el momento, en América del Norte.





**EPIC**

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

## 9. ¿Qué recomendaciones puede formular para los países en desarrollo en los que la gran brecha salarial por motivo de género, los feminicidios y la violencia contra las mujeres forman parte de las noticias diarias?

Acabar con la violencia contra las mujeres y lograr su empoderamiento económico no son objetivos que se excluyan mutuamente – ambas cuestiones están estrechamente interrelacionadas, y los estudios indican que aumentar el nivel de educación de las mujeres y su acceso al empleo formal son factores clave al reducir la violencia. La violencia – tanto en el hogar como en el trabajo – socava las oportunidades educativas y de empleo de las mujeres, así como su capacidad para obtener ingresos, y puede ser un obstáculo para su progresión en el lugar de trabajo. El vínculo entre el empoderamiento económico de las mujeres y la violencia hacia ellas es complejo. Algunos estudios muestran que cuando las mujeres tienen un trabajo irregular o están ocupadas en el empleo informal, el riesgo de violencia en la pareja aumenta, ya que su participación en la fuerza de trabajo cuestiona los estereotipos tradicionales que establecen los deberes domésticos y de cuidado de las mujeres.

Sin embargo, también existe información que indica que el mayor acceso de las mujeres al empleo formal, y la concertación de esfuerzos con las comunidades para normalizar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, mejora el poder de negociación de las mujeres en su relación, reduce el riesgo de violencia, y les proporciona una salida a su situación abusiva. Por ejemplo, en Tanzania, el riesgo de violencia en la pareja al que se enfrentan las mujeres es mucho menor en las zonas en las que un porcentaje más alto de mujeres tienen un trabajo remunerado. De manera análoga, en Bangladesh, las mujeres que tienen un nivel de educación más alto y un trabajo remunerado tienen menos probabilidades de experimentar violencia. Para más información sobre el vínculo entre la lucha contra la violencia hacia las mujeres y el empoderamiento económico de las mujeres, véase:



**EPIC**

## La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

- <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf?la=es&vs=4535> (capítulo 6).

Además, para los países en desarrollo, una política sobre el salario mínimo puede ayudar a luchar contra la discriminación por motivo de sexo en las estructuras salariales generales. Con el fin de maximizar el impacto del salario mínimo en la igualdad de género, la cobertura debe ser amplia. En otras palabras, las industrias y sectores en los que se concentran las mujeres no deberían ser excluidos de la cobertura de las escalas de salarios mínimos nacionales generalmente aplicables, y allí donde se establezcan escalas a nivel de industria o por ocupación, debería asegurarse la cobertura para los empleos y sectores en los que predominan las mujeres. Es igualmente importante establecer el salario mínimo a un nivel adecuado, y velar por éste se respete efectivamente. Además, los órganos y mecanismos tripartitos nacionales para la celebración de consultas tienen un gran potencial para lograr que la igualdad de remuneración sea una cuestión central para la legislación y la política nacional, y para promover medidas prácticas en los convenios colectivos y a nivel empresarial.

### Sitios web compartidos por los participantes durante el evento:

- <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/publications-en/who-takes-care-of-children-household-and-the-elderly/160284>
- <http://www.ces.gouv.qc.ca/english.asp>
- <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/egalite-femmes-hommes/>
- <https://www.etuc.org/en/publication/gender-pay-gap-end-secrecy>
- <http://donewaiting.ca>



# EPIC

## La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

- [https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS\\_707580/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_707580/lang-en/index.htm)
- [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_712957/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712957/lang-es/index.htm)
- <https://www.fpi-lab.org/es/>
- <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf?la=es&vs=4535>
- [https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response?gclid=CjwKCAjwq\\_D7BRADEiwAVMDdHjbxzQrK7k7kVpY6pLJonhtNOSqsFSGs2uG2POOEQ8sucHTphi0INRoC780QAvD\\_BwE](https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response?gclid=CjwKCAjwq_D7BRADEiwAVMDdHjbxzQrK7k7kVpY6pLJonhtNOSqsFSGs2uG2POOEQ8sucHTphi0INRoC780QAvD_BwE)