



Las mujeres y la economía: 30 años después de la Declaración de Beijing

Principales mensajes

- Beijing+30 sitúa los derechos de las mujeres y el papel que estas desempeñan en un lugar central de la economía. En los treinta últimos años se han realizado progresos hacia la igualdad, pero estos han sido modestos e irregulares. Las crisis, incluida la pandemia de COVID-19, han interrumpido dichos progresos.
- En 2024, el 46,4 por ciento de las mujeres en edad de trabajar estaban empleadas, en comparación con el 69,5 por ciento de los hombres. En más de 30 años, la brecha de género en el empleo solo se ha reducido cuatro puntos porcentuales, y los países de ingresos altos y de ingresos medianos bajos han mostrado la mayor reducción. Si se sigue avanzando a este ritmo, la consecución de la igualdad de género en las tasas de empleo en todo el mundo llevará más de 190 años.
- Entre 2004 y 2024, se han realizado progresos en la reducción de las desigualdades de género en los ingresos anuales por trabajador, en todos los grupos de países clasificados según sus ingresos, especialmente en los países de ingresos bajos. Sin embargo, a escala mundial, las mujeres empleadas continúan percibiendo un salario considerablemente inferior en promedio al de los hombres, trabajan menos horas remuneradas, y están sobrerrepresentadas en el empleo informal en los países tanto de ingresos bajos como de ingresos medianos bajos.
- En todo el mundo en 2024, las mujeres trabajaban aproximadamente 6 horas y 25 minutos menos por semana que los hombres en un empleo remunerado. Sin embargo, las mujeres dedicaban 3,2 veces más horas que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado. En todo el mundo, las responsabilidades de cuidado excesivas y desiguales mantienen a 708 millones de mujeres fuera de la fuerza de trabajo.
- En 2023, las mujeres solo ocupaban el 30 por ciento de los cargos directivos en todo el mundo, lo que representa una pequeña mejora en los dos últimos decenios. Los países de ingresos bajos han demostrado progresos considerables, ya que la representación de las mujeres en los cargos directivos ha aumentado del 24,7 al 36,5 por ciento.
- Las mujeres tienen 1,6 veces más probabilidades que los hombres de ser objeto de violencia y acoso sexuales en el mundo del trabajo, y las mujeres jóvenes y migrantes corren un mayor riesgo.
- La Plataforma de Acción de Beijing continúa siendo una fuerza poderosa para defender los derechos de las mujeres, inclusive en el mundo del trabajo. Beijing+30 sirve para recordarnos que, si bien la búsqueda de la igualdad de género sigue siendo un reto hoy en día, esta búsqueda no es solo una respuesta a la desigualdad, sino también una solución contundente. Promover la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo puede impulsar el desarrollo económico, mejorar la productividad en el lugar de trabajo y fomentar sociedades resilientes.

Introducción

En 1995, la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing, supuso un compromiso histórico de promover la igualdad, el desarrollo y la paz para las mujeres en todo el mundo. Treinta años después, la [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#) continúa siendo el marco más integral e influyente para promover los derechos de las mujeres.

Doce esferas fundamentales¹ y sus medidas y objetivos estratégicos conexos indican los compromisos generales de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con los derechos de las mujeres. Para la OIT, el tema de «La mujer y la economía» refleja el papel esencial que siguen desempeñando sus mandantes al configurar ámbitos de política clave y lograr los objetivos estratégicos, apoyándose en el extenso corpus de normas internacionales del trabajo de la OIT. Esta esfera esencial proporciona un análisis detenido de las diversas formas de discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo y sus causas fundamentales — retos que continúan siendo sumamente pertinentes hoy en día. Desde 1995, «La mujer y la economía» sigue orientando la labor de la OIT para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, tal como se refleja en la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#).

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing fue innovadora al reconocer el trabajo de cuidados no remunerado como una cuestión económica y poner de relieve su impacto en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Identificó la manera en que los procesos de reestructuración macroeconómica afectaban desproporcionadamente a las mujeres, conduciendo a la pérdida de empleos y obligando a muchas mujeres a trabajar en la economía informal. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing también reconoció que, debido a su falta de poder de negociación, las mujeres a menudo se veían obligadas a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes. Además, su análisis

sobre el impacto de la violencia y el acoso en las mujeres en el mundo del trabajo sigue siendo muy pertinente.

Treinta años después, persisten muchos de los obstáculos y dificultades mencionados por los signatarios de Beijing, lo que pone de relieve la urgencia continua de afrontar estos retos. En Beijing, la OIT afirmó una gran verdad: «Todas las mujeres son mujeres trabajadoras». Desde su creación en 1919, la OIT ha sido la principal defensora de la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas en el mundo del trabajo, desempeñando un papel crucial en la elaboración de normas internacionales del trabajo sobre temas como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la no discriminación en materia de empleo y ocupación, la protección de la maternidad, los trabajadores con responsabilidades familiares, y la violencia y el acoso, entre otros convenios fundamentales. Más recientemente, la [Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado](#), de la OIT, de 2024, reconoce que una economía del cuidado sólida y que funcione bien es fundamental para el bienestar humano, social, económico y ambiental, y para hacer realidad la igualdad de género.

En general, en los treinta últimos años, el compromiso de los países de promover la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo ha aumentado, tal como se refleja en el número creciente de países que ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo.² Sin embargo, estos compromisos no siempre se han traducido en la igualdad sustantiva, y los resultados de las mujeres en el mundo del trabajo continúan siendo desiguales y modestos.

Beijing+30 sirve para recordarnos que la búsqueda de la igualdad de género sigue siendo un reto hoy en día, exacerbado por la rápida evolución del mundo del trabajo. Múltiples crisis superpuestas – entre ellas los conflictos, el sobreendeudamiento, la crisis del costo de la vida y la pandemia de COVID – han aumentado las desigualdades y los riesgos, haciendo que la toma de medidas urgentes revista más importancia que nunca. Al mismo tiempo, las transiciones demográficas, tecnológicas y ambientales están remodelando el mercado de trabajo, planteando

¹ Las doce esferas fundamentales son la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niña.

² Desde 1995, ha aumentado el número de países que se han comprometido formalmente a promover la igualdad de género en el

mundo del trabajo. En aquel momento, 126 Estados Miembros habían ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y 122 Estados Miembros habían ratificado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). El 5 de marzo de 2025, hemos contabilizado 174 y 175 ratificaciones de estos dos Convenios fundamentales, respectivamente. Desde su adopción, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) ha sido ratificado por 49 países.

tanto retos como oportunidades para el desarrollo económico inclusivo y la formulación de políticas con perspectiva de género.

La presente nota ofrece una visión de conjunto estadística actualizada y completa de la situación actual en cuanto a la igualdad de género en el mundo del trabajo 30 años después de la Plataforma de Acción de Beijing. Al utilizar indicadores del mercado de trabajo y datos primarios y secundarios, y adoptar una perspectiva multidimensional,

Desigualdades de género persistentes en el mundo del trabajo

Las desigualdades de género en el mundo del trabajo siguen siendo un problema importante y persistente a escala mundial. Estas desigualdades están profundamente arraigadas, y son el resultado de múltiples desventajas combinadas a las que se enfrentan las mujeres al incorporarse al empleo y permanecer y progresar en él, y al obtener un trabajo decente.

Las desigualdades de género en el mundo del trabajo se reflejan en las diferencias tanto en las oportunidades de empleo como en la calidad del empleo. En primer lugar, las mujeres se enfrentan a tasas de empleo más bajas, lo que muestra los obstáculos persistentes para acceder a oportunidades de empleo. En segundo lugar, las disparidades persisten incluso en la población empleada. Las mujeres que están empleadas, ya sea como trabajadoras asalariadas o como trabajadoras por cuenta propia, dedican en promedio menos tiempo a realizar un

Brechas en materia de oportunidades de empleo entre las mujeres y los hombres

La capacidad de la economía de ofrecer igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas puede medirse examinando el porcentaje de personas en edad de trabajar en los diferentes grupos que tienen un empleo. Al examinar las diferencias en las tasas de

esta nota proporciona tanto tendencias históricas como un análisis más reciente de la evidencia de la (des)igualdad de género en el mundo del trabajo. A medida que se aproxima el plazo establecido en 2030 para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), fortalecer esta base empírica es esencial para orientar la acción de política efectiva, con miras a lograr un cambio sostenible y un mundo del trabajo que funcione para todos los hombres y todas las mujeres, sin dejar a nadie atrás.

trabajo remunerado, y están sobrerrepresentadas en los empleos peor remunerados, a menudo con un acceso limitado a la protección social.

Estas desventajas combinadas se traducen en grandes diferencias en el total de ingresos provenientes del trabajo que perciben las mujeres y los hombres: colectivamente en 2024, los ingresos provenientes del trabajo obtenidos por todas las mujeres a escala mundial apenas superaron la mitad de los percibidos por todos los hombres.³ Si bien en los dos últimos decenios se han realizado ciertos progresos encaminados a cerrar las brechas de género en términos de ingresos provenientes del trabajo, estos progresos han sido modestos y desiguales en todas las regiones y grupos de países clasificados según sus ingresos.

Combatir las desigualdades de género en los mercados de trabajo exige medidas específicas que mejoren el acceso de las mujeres al empleo y sus oportunidades de empleo, garanticen la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y eliminen las barreras estructurales tanto dentro como fuera de los mercados de trabajo.

empleo entre las mujeres y los hombres, se observan brechas de género persistentes. Estas son manifestaciones de los profundos obstáculos estructurales a los que siguen enfrentándose las mujeres al incorporarse al mundo del trabajo y permanecer en él, lo cual les impide desarrollar plenamente su potencial.

Las brechas de género en el empleo siguen siendo considerables, y los

³ Las estadísticas sobre la contribución de las mujeres al total de ingresos provenientes del trabajo se han extraído de las Estimaciones modelizadas de la OIT de agosto de 2024 sobre la [Brecha de ingresos por motivo de género](#). Los ingresos provenientes del trabajo incluyen los procedentes del

trabajo asalariado y del trabajo por cuenta propia, y se supone que los ingresos provenientes del trabajo de las personas que no tienen un empleo son iguales a cero.

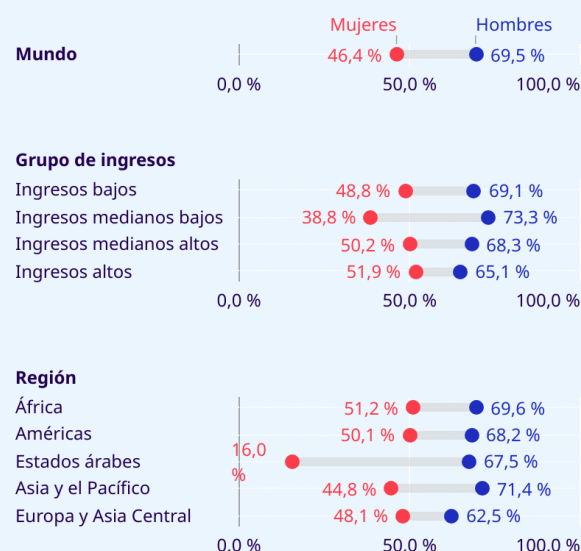
progresos realizados solo han sido modestos y desiguales

Las brechas de género en el empleo, medidas por las diferencias en la tasa de ocupación por género, continúan siendo notorias en el mundo del trabajo.⁴ En 2024, solo el **46,4 por ciento de las mujeres en edad de trabajar en todo el mundo estaban empleadas, en comparación con el 69,5 por ciento de los hombres – una brecha de 23,1 puntos porcentuales** (véase el gráfico 1).⁵ Si bien la brecha de género en el empleo a escala mundial se ha reducido en los tres últimos decenios, al pasar de 27,1 puntos porcentuales en 1991 a 23,1 puntos porcentuales en 2024, estos progresos han sido modestos y desiguales (véase el gráfico A1 del anexo). Esta reducción se ha visto fundamentalmente impulsada por una disminución de 6 puntos porcentuales de la tasa de empleo de los hombres, en lugar de por un aumento significativo de la tasa de empleo de las mujeres, ya que la tasa de empleo mundial de las mujeres descendió 2,3 puntos porcentuales durante el mismo periodo. Esto pone de relieve la necesidad de políticas de empleo con perspectiva de género que creen oportunidades de empleo decente, promoviendo el crecimiento sostenible, inclusivo y con un alto coeficiente de empleo, y el trabajo decente para todas las personas (OIT 2023a). **Al ritmo actual, los progresos siguen siendo demasiado lentos, y la consecución de la paridad de género en el empleo a nivel mundial llevaría más de 190 años.**

Las tendencias de las tasas de ocupación de las mujeres varían considerablemente en las diferentes regiones y grupos de países clasificados según sus ingresos (véase el gráfico A2 del anexo). En 2024, los países de ingresos altos mostraron las brechas de género en el empleo más pequeñas (13,2 puntos porcentuales), fundamentalmente debido al aumento de la tasa de ocupación de las mujeres, que pasó del 46,8 por ciento en 1991 al 51,9 por ciento en 2024. En cambio, en los países de ingresos medianos bajos y medianos altos, las tasas de empleo de las

mujeres se redujeron considerablemente, en 10,8 puntos porcentuales y 7,6 puntos porcentuales, respectivamente.

► Gráfico 1. Tasa de ocupación por género, 2024



Nota: La tasa de ocupación se define como el número de personas que tienen un empleo en relación con el número de personas en edad de trabajar (100% = todas las personas en edad de trabajar tienen un empleo).

Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2024.

A nivel regional, los países de las Américas han sido los que han realizado más progresos encaminados a cerrar las brechas de género en el empleo, que cayeron de 28,7 puntos porcentuales en 1991 a 18,1 puntos porcentuales en 2024. Es importante destacar que esto fue impulsado por el crecimiento constante de la tasa de empleo de las mujeres en la región, que alcanzó el 50,1 por ciento en 2024. En los Estados árabes, a pesar de que la brecha de género ha disminuido 6,9 puntos porcentuales, la tasa de ocupación de las mujeres continúa siendo la más baja en todo el mundo (el 16,0 por ciento en 2024), lo que muestra

⁴ La tasa de ocupación – definida como el número de personas que están empleadas como porcentaje de la población total en edad de trabajar (las personas de 15 o más años de edad) – es un indicador clave para evaluar estas disparidades. A diferencia de la participación en la fuerza de trabajo, que incluye a las personas tanto empleadas como desempleadas, la tasa de ocupación muestra la capacidad de una economía para generar oportunidades de empleo y proporciona una visión integral de las disparidades de género en los resultados reales en materia de empleo. En cambio, la participación en la fuerza de trabajo puede ocultar disparidades en los resultados en materia de empleo, en particular para las mujeres, que pueden estar desproporcionadamente representadas entre las personas desempleadas.

⁵ En la presente nota, a menos que se mencione explícitamente lo contrario, todas las estadísticas a nivel mundial, regional y de los países clasificados según sus ingresos proceden de la colección de Estimaciones modelizadas de la OIT. Las estimaciones modelizadas de la OIT proporcionan una serie de estadísticas comparables internacionalmente que incluyen tanto observaciones formuladas a nivel nacional como datos imputados para los países de los cuales se carece de información hasta la fecha, a fin de que, para cada año, puedan computarse estimaciones mundiales, regionales y de los países clasificados según sus ingresos, con una cobertura coherente de los países. Para más información sobre la serie Estimaciones modelizadas de la OIT, consulte la [página específica de ILOSTAT](#).

los obstáculos estructurales profundamente arraigados para la participación de las mujeres en el empleo.

La condición de migrante también influye en las oportunidades de empleo para las mujeres. Entre los

migrantes, persisten importantes brechas de género, y la tasa de ocupación de las mujeres migrantes es apenas del 48,1 por ciento, en comparación con el 72,8 por ciento de los hombres migrantes ([OIT 2024a](#)).

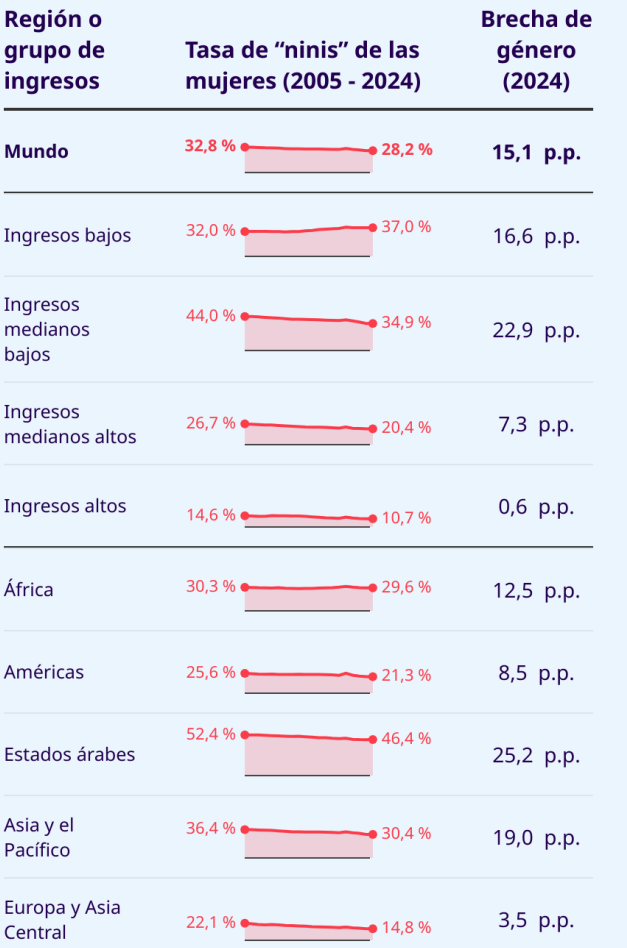
A pesar de las mejoras en el acceso a la educación, las mujeres jóvenes siguen teniendo más probabilidades que los hombres jóvenes de no estudiar, ni trabajar, ni recibir formación

El examen de los resultados en materia de empleo en todos los grupos de edad proporciona información adicional sobre el ritmo de los progresos hacia la igualdad de género. **En 2024, la brecha de empleo entre las mujeres jóvenes y los hombres jóvenes de entre 15 y 24 años de edad fue de 12,7 puntos porcentuales.** Si bien esta brecha es notable, fue considerablemente más pequeña que la diferencia de 26 puntos porcentuales observada para los adultos de 25 años o más. Esta brecha más pequeña entre los jóvenes indica el potencial para obtener resultados más equitativos en materia de empleo a medida que las generaciones más jóvenes realizan su transición a la edad adulta. Sin embargo, el aumento de las brechas de empleo a medida que los jóvenes realizan su transición a la edad adulta también suscita preocupación por la acumulación de desventajas a lo largo de la vida, lo cual refuerza las desigualdades de género de una generación a otra.

En los dos últimos decenios, la brecha de género en el empleo juvenil solo se ha reducido dos puntos porcentuales, y las tasas de empleo han disminuido 6 puntos porcentuales para las mujeres jóvenes y 8,1 puntos porcentuales para los hombres jóvenes. Sin embargo, aunque el porcentaje de hombres jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación («ninis») se ha mantenido estable, **la tasa de «ninis» entre las mujeres jóvenes se ha reducido 4,6 puntos porcentuales en todo el mundo desde 2005** (véase el gráfico 2), lo cual refleja que las mujeres jóvenes participan cada vez más en la educación y la formación – al pasar del 31,3 por ciento en 2005 al 41,8 por ciento en 2024.⁶

⁶ Las estadísticas sobre el porcentaje de mujeres jóvenes que reciben educación o formación un año determinado se obtienen restandole a 100 la tasa de ocupación de los adultos (de entre 15 y 24 años de edad) y la tasa

► **Gráfico 2. Evolución de la tasa de “ninis” de las mujeres con el tiempo y brecha de género en la tasa de “ninis”**



Nota: La segunda columna muestra el porcentaje de mujeres de entre 15 y 24 años que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (“ninis”) entre 2005 y 2024, en términos porcentuales. La última columna muestra la diferencia entre las tasas de “ninis” de las mujeres y los hombres, en puntos porcentuales (p.p.)

Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, agosto de 2024.

de «ninis». Todas las estadísticas se obtienen utilizando los indicadores obtenidos de las Estimaciones modelizadas de la OIT.

Sin embargo, estos logros educativos aún deben traducirse plenamente en oportunidades significativas en el mercado de trabajo ([Stoevska 2021](#); [Bentaouet Kattan y Murad Khan 2023](#)).

Los obstáculos estructurales y las mentalidades sociales también continúan limitando desproporcionadamente las oportunidades de las mujeres jóvenes para el empleo y el desarrollo de competencias, y en 2024 las mujeres jóvenes

Déficits de trabajo decente para las mujeres en el empleo

Incluso cuando las mujeres están empleadas, se enfrentan a grandes desigualdades de género en la manera en que experimentan sus empleos. En esta sección se analizan las desigualdades de género en los ingresos y el tipo de trabajo que realizan las mujeres y los hombres.

Las desigualdades de género en los ingresos se han reducido, pero siguen prevaleciendo

Para la mayoría de las personas en todo el mundo, los ingresos provenientes del trabajo son su principal fuente de ingresos, si no la única, lo que tiene grandes repercusiones en su seguridad financiera y su bienestar general. Estos ingresos pueden provenir del salario pagado por un empleador (empleo asalariado) o pueden ser ingresos generados a través del trabajo independiente (empleo por cuenta propia).

Las mediciones tradicionales de las brechas de género en el salario se centran en los trabajadores asalariados e identifican desigualdades salariales considerables entre las mujeres y los hombres. La brecha salarial por hora⁷ muestra que el salario por hora percibido por las mujeres asalariadas es el 87,1 por ciento del salario por hora percibido por sus homólogos masculinos en los países de ingresos medianos bajos, el 82,0 por ciento en los países de ingresos medianos altos, y el 88,5 por ciento en los países de ingresos altos ([OIT 2024b](#)). Sin embargo, la brecha salarial refleja la realidad de aproximadamente la mitad de los trabajadores, ya que el trabajo por cuenta propia constituye casi el 50 por ciento de la fuerza de

seguían teniendo considerablemente más probabilidades que los hombres de ser «ninis» en la mayoría de las regiones y grupos de ingresos. A fin de cerrar estas brechas, las políticas deben ir más allá, ampliando el acceso a la educación. Se necesitan medidas específicas para apoyar la transición de las mujeres jóvenes a la fuerza de trabajo, armonizando los sistemas laborales, sociales y de cuidados para permitir el empleo sostenible.

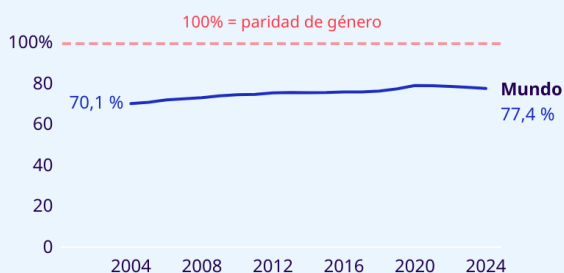
trabajo mundial, el 80 por ciento en los países de ingresos bajos y el 68 por ciento en los países de ingresos medianos bajos.⁸ Los trabajadores por cuenta propia también tienen más probabilidades de estar representados en la mitad inferior de la distribución de los ingresos ([OIT 2024b](#)). Asimismo, la brecha salarial por hora, además de excluir a las personas que trabajan por cuenta propia, no tiene en cuenta las diferencias en las horas de trabajo remuneradas, y las mujeres trabajan muchas menos horas remuneradas que los hombres.

Considerando tanto los trabajadores asalariados como los trabajadores por cuenta propia, al igual que las brechas de género en las horas de trabajo remuneradas, las brechas en los ingresos anuales promedio entre las mujeres trabajadoras y los hombres trabajadores son notorias. **En 2024, las mujeres trabajadoras solo ganaban 77,4 céntimos por cada dólar que ganaban sus homólogos masculinos.** Como se observa en el gráfico 3, la proporción de género en los ingresos por trabajador aumentó 7,3 céntimos, partiendo de 70,1 céntimos de dólar en 2004.

En todos los grupos de países clasificados según sus ingresos, la proporción de género en los ingresos por trabajador es más alta en los países de ingresos altos y de ingresos medianos altos, y las mujeres empleadas ganan 73,0 céntimos y 71,9 céntimos, respectivamente, por cada dólar ganado por sus homólogos masculinos (véase el gráfico A3). En cambio, por cada dólar que ganan los hombres trabajadores en los países de ingresos medianos bajos, las mujeres empleadas solo ganan 55,4 céntimos, y en los países de ingresos bajos esta cifra cae a 45,7 céntimos.

⁷ La brecha salarial se refiere a la brecha salarial de género ponderada por factores según salarios por hora. La brecha salarial por hora se transforma en una proporción de género en el salario por hora para facilitar la comparación, y se calcula como el salario por hora promedio de las mujeres dividido por el salario por hora promedio de los hombres.

⁸ Las estadísticas sobre el porcentaje de trabajo por cuenta propia en el empleo total provienen de las [Estimaciones modelizadas de la OIT del empleo por sexo y situación en el empleo, noviembre de 2024](#).

► **Gráfico 3. Proporción de género en los ingresos por trabajador, 2004-2024**

Nota: La proporción de género en los ingresos por trabajador se calcula como los ingresos anuales promedio de las mujeres trabajadoras divididos por los ingresos anuales promedio de los hombres trabajadores. Los ingresos incluyen los obtenidos por los trabajadores asalariados y los trabajadores por cuenta propia.

Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, agosto de 2024.

A pesar de los progresos limitados encaminados a afrontar los obstáculos para el empleo, como se observa a través de las tasas de ocupación, entre 2004 y 2024 se realizaron avances considerables con miras a reducir las desigualdades de género en los ingresos por trabajador en todos los grupos de países clasificados según sus ingresos. **Las mejoras más destacadas se observan en los países de ingresos bajos, donde los ingresos de las mujeres trabajadoras aumentaron de 33,3 céntimos por cada dólar ganado por los hombres trabajadores en 2004 a 45,7 céntimos en 2024** (véase el gráfico A3).

► **Las mujeres con discapacidad se enfrentan a unos ingresos incluso más bajos**

Cuando la discriminación por motivo de género se suma a otros motivos de discriminación, como la discapacidad, puede reforzar las desigualdades salariales. En promedio, en una muestra de 30 países con datos disponibles sobre el salario y la discapacidad, en los que casi la mitad (14) son economías en desarrollo, los trabajadores asalariados con discapacidad ganan un 12 por ciento menos por hora que los trabajadores asalariados sin discapacidad. Las mujeres con discapacidad se enfrentan a retos adicionales cuando se trata del salario, en comparación con sus homólogos masculinos. Para una muestra de 14 países para los cuales el salario promedio puede desglosarse por sexo y discapacidad, las mujeres con discapacidad ganan un 6 por ciento menos en promedio que los hombres con discapacidad en los países de ingresos altos, y un 5 por ciento menos en los países de ingresos bajos y medianos ([Ananian y Dellaferrera 2024](#)).

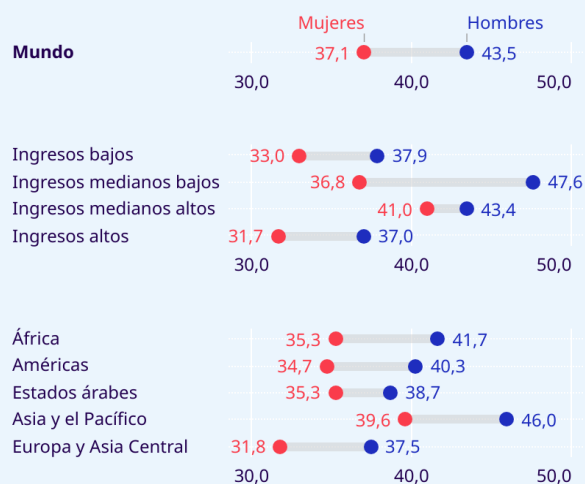
Las mujeres en promedio dedican menos horas por semana a realizar un empleo remunerado

También se observan grandes diferencias de género en el número de horas por semana trabajadas a cambio de una remuneración, tal como se muestra en el gráfico 4. **En todo el mundo en 2024, las mujeres empleadas trabajaban aproximadamente 6 hora y 25 minutos menos por semana que los hombres en un empleo remunerado, brecha que persiste en todas las regiones.** Esta brecha prácticamente no ha cambiado desde 2005, lo que refleja desigualdades permanentes en los mercados de trabajo que limitan las oportunidades económicas de las mujeres. Sin embargo, es interesante observar que tanto las mujeres como los hombres

trabajaban en promedio aproximadamente dos horas menos por semana en 2024 en comparación con 2025.

Es importante señalar que, si bien este indicador pone de relieve grandes brechas de género en el tiempo dedicado al trabajo remunerado, no refleja las desigualdades de género más amplias en la asignación de tiempo en todas las formas de trabajo, incluidos los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico. En todas las regiones del mundo, las mujeres trabajan sistemáticamente más horas que los hombres cuando se tienen en cuenta tanto el trabajo remunerado como el trabajo de cuidados no remunerado ([OIT 2018](#)). En otras palabras, si bien las mujeres dedican menos tiempo al trabajo remunerado, invierten más tiempo en el trabajo de cuidados no remunerado, lo cual limita sus oportunidades para estar en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.

► Gráfico 4. Horas semanales promedio trabajadas por persona empleada, por género, 2024



Nota: Los datos sobre las horas de trabajo se refieren a las horas remuneradas trabajadas por semana en el puesto de trabajo principal, con independencia de las modalidades de tiempo de trabajo (p.ej., a tiempo completo y a tiempo parcial).

Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2024.

Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de tener un empleo informal en los países de ingresos bajos y de ingresos medianos bajos

Otro ámbito en el que existen grandes desigualdades es el empleo informal⁹ de las mujeres y los hombres. En todo el mundo, la mayoría de los trabajadores tienen un empleo informal, y a menudo carecen de protección social, condiciones de trabajo decentes y representación colectiva. En 2024, la tasa de empleo informal era más alta para los hombres (el 60 por ciento) que para las mujeres (el 55 por ciento). Sin embargo, este patrón de género no es el mismo en todas las regiones o grupos de países clasificados según sus ingresos, como se muestra en el gráfico A4 del anexo. **En los países de ingresos bajos y de ingresos medianos bajos, donde la informalidad es mucho más común, las mujeres tienen tasas de empleo informal más altas que los hombres (4,9 y 2,3**

puntos porcentuales, respectivamente). En cambio, en los países de ingresos medianos altos y de ingresos altos, los hombres tienen tasas de empleo informal más altas que las mujeres (aproximadamente 2 puntos porcentuales).

En general, los porcentajes de empleo informal han disminuido en todos los grupos y regiones clasificados según sus ingresos, y se observa un descenso más pronunciado en el caso de las mujeres. Sin embargo, los progresos han sido lentos. **Aunque las tasas de empleo informal están disminuyendo, el empleo informal ha aumentado en términos absolutos.** El empleo informal total se ha incrementado en 335 millones de personas desde 2004, alcanzando 2 000 millones en 2024. Esto refleja grandes déficits en la calidad del empleo tanto para las mujeres como para los hombres, y las mujeres provenientes de los países de ingresos bajos y de ingresos medianos bajos están desproporcionadamente representadas en los empleos vulnerables.

⁹ El empleo informal se refiere a las modalidades de trabajo que, en la legislación o en la práctica, no están cubiertas por la legislación laboral nacional, los impuestos sobre la renta, o derechos como la

protección social o las garantías de empleo. La tasa de empleo informal se calcula como el porcentaje de empleo informal en el empleo total.

Progresos modestos en la lucha contra la segregación ocupacional

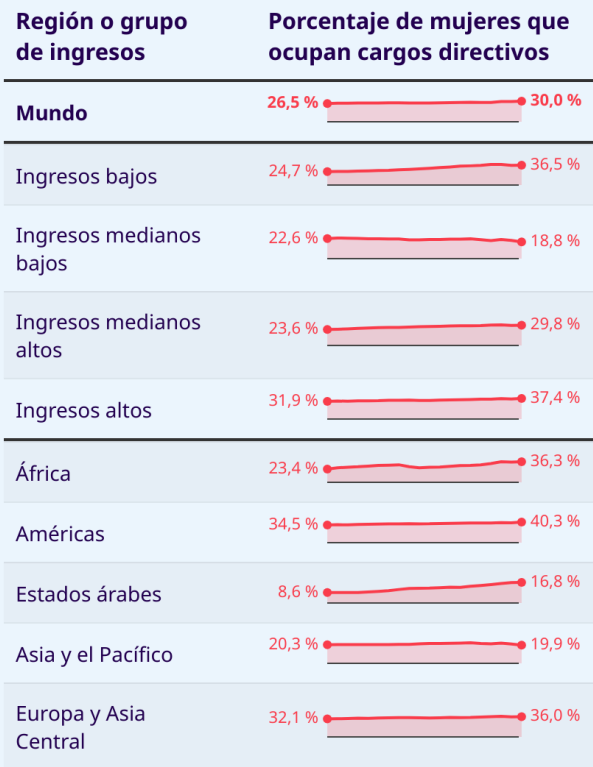
En muchos sectores y ocupaciones, las mujeres están sobrerrepresentadas en funciones que normalmente están infravaloradas, lo que conduce a un salario bajo y a condiciones de trabajo inaceptables. Esto se refleja en la segregación tanto horizontal como vertical en el mercado de trabajo.

En 2023, las mujeres solo ocupaban el 30 por ciento de los cargos directivos en todo el mundo, lo que pone de relieve una brecha persistente en relación con la paridad deseada (véase el gráfico 5). No obstante, esto representa una modesta mejora de aproximadamente 3,5 puntos porcentuales en los dos últimos decenios.

En particular, **los países de ingresos bajos han demostrado progresos considerables, y la representación de las mujeres en cargos directivos ha aumentado del 24,7 al 36,5 por ciento**. En cambio, los países de ingresos medianos bajos han experimentado una disminución de la representación de las mujeres en los últimos años. También existe una variación considerable de una región a otra. En 2004, en los Estados árabes las mujeres apenas ocupaban un 8,6 por ciento de los cargos directivos. Desde entonces, se han realizado grandes progresos, aunque las mujeres siguen representando menos de una cuarta parte de los cargos directivos. En cambio, los países de Asia y el Pacífico han experimentado un estancamiento y, en algunos casos, una regresión desde 2004. En las Américas se está progresando hacia la paridad de género, y las mujeres ocupan el 40,3 por ciento de los cargos directivos.

En los 30 últimos años, el número de mujeres empleadoras ha aumentado considerablemente;¹⁰ sin embargo, siguen siendo una minoría entre los empresarios. En todo el mundo, por cada mujer empleadora hay casi tres hombres empleadores, lo que pone de relieve la brecha de género en la iniciativa empresarial (OIT 2025).

► Gráfico 5. Porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos, con el tiempo, 2004-2023



Nota: El porcentaje de empleo de las mujeres en cargos directivos refleja el número de mujeres que ocupan cargos directivos como un porcentaje del empleo total en cargos directivos, basándose en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) – categoría 1 de la CIUO-08.

Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2024.

Más allá de la situación de las mujeres en lo referente a los cargos directivos y la iniciativa empresarial, la segregación por motivo de género en diversas ocupaciones es persistente y está arraigada en los estereotipos de género y las normas sociales existentes. El gráfico A5 del anexo muestra que las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones relacionadas con la enfermería, el cuidado de niños y la limpieza, y ocupan el 75 por ciento o más de estos puestos. En cambio, los hombres predominan claramente (el 98 por ciento) en

¹⁰ Los empleadores son aquellos trabajadores que, trabajando por cuenta propia o con uno o varios socios, tienen el tipo de trabajos definidos como «empleos independientes» (es decir, aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los

bienes o servicios producidos), y, en tal calidad, han contratado a una o varias personas para que trabaje(n) para ellos como asalariada(s). La tasa de empleadores es el porcentaje de empleadores en el empleo total.

ámbitos como la conducción de camiones pesados y la reparación de máquinas. Esta segregación ocupacional horizontal también se refleja en los cargos directivos. Por ejemplo, en los servicios de cuidados de larga duración, más del 86 por ciento del personal directivo son mujeres y, en cambio, las mujeres solo representan el 10,8 por ciento de todos los directores de empresas de construcción (véase el gráfico A6 del anexo).

La segregación sectorial horizontal predomina entre los trabajadores migrantes. Más del 80 por ciento de las mujeres migrantes están empleadas en el sector de los servicios, en comparación con el 60,8 por ciento de los hombres migrantes, y un porcentaje mucho más pequeño de mujeres migrantes están empleadas en el sector industrial (el 12,2 por ciento), en comparación con los hombres migrantes (el 31,7 por ciento). Esto refleja la creciente demanda mundial de servicios de salud, sociales y de cuidados debido a los cambios demográficos, así como la segregación ocupacional persistente por motivo de género. En el sector de los servicios, el empleo de cuidados representa una fuente importante de puestos de trabajo para las mujeres migrantes. Casi una de cada tres

mujeres migrantes tienen un empleo en el sector de los cuidados, desempeñando funciones como trabajadoras domésticas, cuidadoras infantiles, enfermeras o médicas, en comparación con el 19,2 por ciento de las mujeres no migrantes ([OIT 2024a](#)). Esto revela la existencia de cadenas mundiales de cuidados en las que las mujeres migrantes, a menudo provenientes de países de ingresos bajos y medianos, asumen responsabilidades de cuidado en países de ingresos altos y hogares acomodados, a menudo dejando a sus propias personas a cargo al cuidado de familiares o con trabajadores domésticos contratados ([OIT 2018](#)).

Existen muchos factores que contribuyen a la segregación ocupacional, como se describe en la siguiente sección. Abordarlos exige combatir los prejuicios de género durante todo el ciclo de vida, especialmente los que se crean en una fase temprana de la vida, garantizando el acceso equitativo a la educación y las oportunidades de empleo, y permitiendo un entorno que comprenda políticas económicas que aborden las desigualdades estructurales y respondan a las necesidades, la voz, y la capacidad de acción y decisión de las mujeres.

Obstáculos para la participación de las mujeres en el empleo y la calidad de los empleos

Las mujeres continúan enfrentándose a múltiples obstáculos que limitan tanto sus oportunidades de empleo como la calidad de los empleos disponibles para ellas. Estos obstáculos están profundamente arraigados en las desigualdades estructurales, las normas sociales discriminatorias y las políticas económicas que no tienen en cuenta las diferentes necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. Las prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo siguen extendiéndose a todos los aspectos del empleo y la ocupación, entre ellos la contratación, la remuneración, el desarrollo profesional, el despido, y las prestaciones y la cobertura de seguridad social. El trato injusto, que también incluye la violencia y el acoso, crea entornos hostiles e inseguros que socavan la dignidad, el bienestar y la igualdad de acceso de las personas a oportunidades. El efecto acumulativo de las muchas formas y niveles de discriminación antes y después de la incorporación al mercado de trabajo tiene

un impacto en los resultados de las mujeres en la economía.

Las responsabilidades de cuidado excesivas y desiguales de las mujeres constituyen un gran impedimento para la igualdad de género en el mundo del trabajo

En todo el mundo, **más de 16 000 millones de horas por día se dedican al trabajo de cuidados no remunerado, y las mujeres y las niñas representan aproximadamente el 76 por ciento de las personas que dedican este tiempo.** En otras palabras, las mujeres realizan 3,2 veces más trabajos de cuidado no remunerados que los hombres. En los 23 países para los cuales existen datos de las encuestas repetidas sobre el uso del tiempo, entre 1997 y 2012, el tiempo dedicado por las mujeres a los cuidados no remunerados solo disminuyó 15 minutos por día, partiendo de 4 horas y 23 minutos por día, mientras que el tiempo dedicado por los hombres al trabajo de cuidados no remunerado, lejos de aumentar, disminuyó 8

minutos, partiendo de 2 horas y 35 minutos, lo cual refleja las normas de género persistentes. En todas las regiones del mundo, las mujeres trabajan sistemáticamente más horas que los hombres cuando se tiene en cuenta tanto el trabajo remunerado como el trabajo de cuidados no remunerado. Sin embargo, muchas de sus horas de trabajo no se remunerar (OIT 2018).

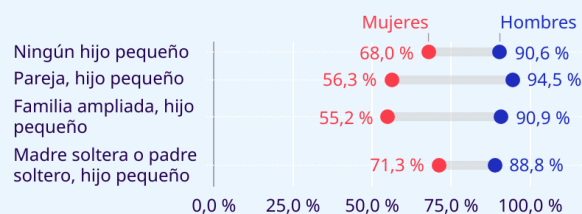
El trabajo de cuidados no remunerado lleva mucho tiempo, y a menudo entraña tareas penosas, para las mujeres y las niñas que viven en la pobreza, las que residen en países en los que escasean los servicios públicos, la infraestructura básica o la protección social, las que viven en zonas rurales y en hogares monoparentales, y las mujeres que cuidan de sus hijos pequeños o nietos que aún no han alcanzado la edad escolar. A pesar de realizar una contribución fundamental a nuestras sociedades y economías, este trabajo no se reconoce y se infravalora considerablemente en las mediciones dominantes de los progresos económicos, como el PIB (Naciones Unidas 2024a).

Cuando es excesivo, el trabajo de cuidados no remunerado puede obstaculizar las oportunidades económicas de las mujeres y su bienestar. **Estimaciones recientes de la OIT revelan que las responsabilidades familiares son el principal factor que contribuye a la brecha de género en el empleo.**¹¹ En los países de ingresos altos, las responsabilidades familiares contribuyen hasta un 80 por ciento a la brecha de género en el empleo, y en los países de ingresos bajos hasta un 62 por ciento (OIT 2024c).

Además, en 2023, 748 millones de personas mencionaron que las responsabilidades de cuidado eran el motivo por el que estaban fuera de la fuerza de trabajo; esto representa más del 30 por ciento de la población inactiva en todo el mundo (OIT 2024d). Esta cifra global oculta grandes diferencias entre las mujeres y los hombres. **Las responsabilidades de cuidado representan el 45 por ciento – o 708 millones – de las mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo en todo el mundo, y solo el 5 por ciento de los hombres, o aproximadamente 40 millones.** Esta brecha es particularmente significativa en los Estados árabes y la región de Asia y el Pacífico.

La distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres se ve exacerbada para las personas con hijos pequeños, lo cual aumenta más aún la brecha de género en la participación en la fuerza de trabajo para este grupo. A escala mundial, el 34 por ciento de los adultos en edad productiva, a saber, de entre 25 y 54 años de edad, tienen al menos un hijo menor de seis años.¹²

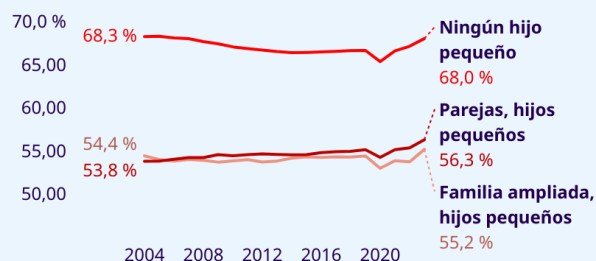
► Gráfico 6. Tasa de participación en la fuerza de trabajo de la población en edad productiva, por género y tipo de hogar, 2023



Nota: La etiqueta "hijo pequeño" se refiere a los hogares que tienen al menos un hijo menor de 6 años de edad.

Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► Gráfico 7. Tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres en edad productiva, por tipo de hogar, 2004-2023



Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

Las mujeres sin hijos tienen más probabilidades de participar en la fuerza de trabajo que las que tienen hijos pequeños en parejas o familias ampliadas, a

¹¹ Las responsabilidades familiares se refieren al efecto combinado del matrimonio y la crianza de hijos pequeños.

¹² Entre los adultos con hijos pequeños, el 53,4 por ciento reside en hogares formados por parejas, el 43,2 por ciento en hogares formados por

familias ampliadas, y el 3,4 por ciento en hogares monoparentales, fundamentalmente como madres solteras. Para una descripción detallada de cada tipo de hogar, consúltese: <https://ilostat.ilo.org/es/blog/women-with-young-children-have-much-lower-labour-force-participation-rates/>

saber, 11,7 y 12,8 puntos porcentuales, respectivamente (véase el gráfico 6). En todo el mundo, las madres solteras de hijos pequeños tienen una mayor tasa de participación en la fuerza de trabajo (el 71,3 por ciento), superando en 3,3 puntos porcentuales la de las mujeres sin hijos pequeños, lo cual refleja su necesidad de obtener ingresos.

Es alentador que, **desde 2004, la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres en edad productiva con hijos pequeños en parejas y familias ampliadas haya aumentado 2,5 y 0,8 puntos porcentuales, respectivamente** (véase el gráfico 7). En cambio, las altas tasas de participación de los hombres muestran cambios mucho menores cuando tienen hijos pequeños. En vista de este patrón divergente, la **brecha de género en la participación en la fuerza de trabajo para las parejas y las familias ampliadas con hijos pequeños supera aproximadamente en dos tercios la de las personas sin hijos pequeños**.

Más allá de la participación en la fuerza de trabajo, la desigualdad de responsabilidades de cuidado influye en el

tipo y la calidad del trabajo que realizan las mujeres. Los datos obtenidos de 85 países revelan que las mujeres con responsabilidades de cuidado tienen más probabilidades de ser trabajadoras familiares auxiliares y trabajadoras por cuenta propia (3,9 y 1,8 puntos porcentuales, respectivamente) que las que no tienen dichas responsabilidades. Los cuidadores, tanto mujeres como hombres, tienen más probabilidades de estar ocupados en el empleo informal que las personas no dedicadas a la prestación de cuidados, pero la brecha es mayor para las mujeres (5,2 frente a 2,9 puntos porcentuales). La mayor disparidad se observa en los Estados árabes (19,1 puntos porcentuales) y la menor en Europa y Asia Central (2,8 puntos porcentuales) ([OIT 2018](#)).

Estas desigualdades persistentes instan urgentemente a formular políticas que estén en consonancia con el Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente de la OIT, que reconoce, reduce y redistribuye el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensa y garantiza la representación de los trabajadores del cuidado ([OIT2024e](#)).

A pesar de haberse logrado algunos avances, persisten brechas considerables en la cobertura de protección social

La protección social es fundamental para reducir la inseguridad económica, garantizar el acceso a la atención de salud, combatir las desigualdades de género en el hogar y en el trabajo, y fomentar el bienestar de las personas a lo largo de la vida. A pesar de haberse logrado algunos avances, persisten importantes brechas en la cobertura — especialmente en la licencia de maternidad y paternidad, las prestaciones familiares/por hijos a cargo, las prestaciones de desempleo, las prestaciones de discapacidad, las pensiones y otras prestaciones monetarias, así como la protección social de la salud —lo que expone a muchas mujeres al riesgo de vivir en la pobreza.

Las políticas de licencia por cuidados son un aspecto fundamental de la protección social. Durante un lapso de casi 30 años, **entre 1994 y 2023, el porcentaje de países con una legislación sobre la licencia de maternidad remunerada aumentó ligeramente, del 95,7 por ciento al 97,8 por ciento**. Además, durante este periodo, la

duración promedio mundial de la licencia de maternidad remunerada aumentó de 12,8 semanas a 17,6 semanas.

Asimismo, la adecuación de la licencia de maternidad remunerada determina la seguridad económica de una mujer para sustentarse a ella misma y a su hijo. De conformidad con el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), 97 de 177 países ofrecen licencia de maternidad remunerada durante al menos 14 semanas, con prestaciones monetarias equivalentes a al menos dos tercios de los ingresos anteriores de una mujer pagados a través de la protección social o de regímenes combinados. De estos países, 71 ofrecen la remuneración íntegra, cubriendo el 100 por ciento de los ingresos anteriores ([Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados](#)).

En los 30 últimos años, **el porcentaje de países que ofrecen licencia de paternidad remunerada también ha aumentado considerablemente, del 24,8 por ciento en 1994 al 57,2 por ciento en 2023**. Sin embargo, la duración promedio mundial de la licencia de paternidad sigue siendo escasa, y solo aumentó de seis días en 1994 a casi diez días en 2023 ([Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados](#)).

Otro ámbito de la protección social en el que se observan lagunas son las pensiones. En todo el mundo, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de recibir una pensión contributiva, lo que refleja su menor participación en el empleo formal y su sobrerrepresentación en ocupaciones o sectores que a menudo no están cubiertos por la legislación laboral y en materia de seguridad social. **En 2023, en todo el mundo, el 63,2 por ciento de los hombres que han superado la edad de jubilación legal reciben una pensión contributiva, en comparación con tan solo el 49,2 por ciento de las mujeres.** Si bien un mayor número de mujeres que de hombres reciben una pensión de vejez financiada con cargo a los impuestos (el 34,2 por ciento frente al 26,9 por ciento), dichas prestaciones a menudo están sujetas a la comprobación de los recursos y proporcionan niveles de prestaciones muy modestos que muchas veces no bastan para garantizar un nivel de vida decente ([OIT 2024f](#)).

Los regímenes de asistencia social son otro ámbito de la protección social en el que, a pesar del incremento de la cobertura con el tiempo, persisten brechas considerables. **En todo el mundo, el 37,3 por ciento de las personas que están en situaciones de vulnerabilidad recibieron asistencia social en 2023, lo que representó un incremento en comparación con el 26,7 por ciento en 2015.** Los datos desglosados por género indican que el 36 por ciento de las mujeres que estaban en situaciones de vulnerabilidad recibieron dichas prestaciones, porcentaje

La representación de las mujeres en las organizaciones de interlocutores sociales ha mejorado, pero requiere un mayor fortalecimiento

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan un papel primordial al promover la igualdad de género y la participación y representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. El diálogo social, inclusive a través de la negociación colectiva y de la cooperación en el lugar de trabajo, puede desempeñar un papel fundamental en las condiciones salariales y laborales, abordando al mismo tiempo cuestiones fundamentales, como la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y otras formas de discriminación. Al fomentar la toma de decisiones inclusiva, el diálogo social ayuda a modelar un mercado de trabajo más resiliente.

algo inferior al de sus homólogos masculinos (el 38 por ciento) ([OIT 2024f](#)). Esta baja cobertura de los regímenes de asistencia social tiene importantes repercusiones tanto para las mujeres como para los hombres, que siguen dependiendo de estos regímenes debido a su acceso limitado a mecanismos contributivos de protección social, a sus bajos ingresos y a su limitada titularidad de activos.

Un factor clave que limita la cobertura y la adecuación de las políticas de protección social y de cuidados es la falta de espacio fiscal necesario para combatir las desigualdades de género y promover el trabajo decente en el mercado de trabajo, en particular en los países de ingresos bajos y medianos. Se estima que cerca del 60 por ciento de los países de ingresos bajos están en dificultades de endeudamiento o corren un alto riesgo de estarlo, cifra que se ha duplicado desde 2015 ([OIT 2023b](#)). El elevado costo del servicio de la deuda a menudo es asumido por las mujeres, que dependen desproporcionadamente de los servicios públicos esenciales y de la protección social como consecuencia de las desigualdades estructurales. Junto con la reducción de los costos del servicio de la deuda, la ampliación del espacio fiscal conlleva la aplicación de políticas fiscales con perspectiva de género, el aumento del endeudamiento interno y la asistencia oficial para el desarrollo, entre otras medidas que proporcionan un entorno económico favorable y fortalecen la cooperación internacional ([Naciones Unidas 2024b](#)).

La creciente presencia de las mujeres en los sindicatos y las organizaciones de empleadores es un avance prometedor que aumenta la efectividad del diálogo social. En la actualidad, la tasa de sindicación de las mujeres es más elevada que la de los hombres en todo el mundo (el 18 por ciento frente al 16 por ciento), después de decenios de ser una minoría, lo que indica un cambio importante. Sin embargo, continúan estando sobrerrepresentadas en los sectores no organizados, como los trabajadores domésticos, e infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo y, en todo el mundo, solo uno de cada tres sindicatos (el 34 por ciento) cuenta con mujeres en sus comités ejecutivos ([OIT 2024f](#)). Es alentador que las tendencias recientes muestren un aumento, **del 19 por ciento en 2017 al 26 por ciento en 2023,** del porcentaje de **organizaciones empresariales y de empleadores que indican que las mujeres representan al menos el 30 por ciento de los miembros**

de sus juntas directivas. Además, el 30 por ciento de las organizaciones empresariales y de empleadores en todo el mundo tienen una directora ejecutiva ([OIT y OIE 2024](#)). El fortalecimiento de la representación de las mujeres en las organizaciones de empleadores y de

trabajadores, y en los órganos de elaboración de políticas, aumenta su influencia e impulsa un cambio sistémico hacia políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.

La violencia y el acoso en el trabajo exponen a las mujeres, en particular a las pertenecientes a grupos vulnerables, a un gran riesgo

La violencia y el acoso en el trabajo es un fenómeno generalizado y persistente en todo el mundo, y más de una de cada cinco personas lo han experimentado durante su vida laboral. Más de tres de cada cinco víctimas de violencia y acoso en el trabajo afirman haberlo sufrido varias veces, y para la mayoría de ellas, el incidente más reciente sucedió en los cinco últimos años ([OIT 2022a](#)).

Las mujeres tienen 1,6 veces más probabilidades que los hombres de experimentar violencia y acoso sexuales en el trabajo (el 8,2 por ciento de las mujeres, en comparación con el 5,0 por ciento de los hombres), y las que son objeto de diferentes formas de discriminación a menudo corren un mayor riesgo. Por ejemplo, las mujeres jóvenes tenían dos veces más probabilidades que los hombres jóvenes de haber experimentado violencia y acoso sexuales en el trabajo, y las mujeres migrantes tenían casi dos veces más probabilidades que las mujeres no migrantes de denunciar incidentes de violencia y acoso sexual en el trabajo. Los datos desglosados por sexo indican asimismo que la violencia y el acoso tienen más

probabilidades de ocurrir entre las mujeres que experimentan discriminación por motivos de color de la piel, raza, origen étnico o nacionalidad, mientras que entre los hombres esto está más asociado con la condición de discapacidad ([OIT 2022a](#)).

La violencia y el acoso en el trabajo y sus riesgos psicosociales asociados afectan profundamente la salud física y mental, el empleo y la productividad de los trabajadores. Los resultados iniciales de encuestas experimentales realizadas en África Occidental revelan efectos de gran alcance, y casi la mitad de las víctimas señalaron efectos negativos en su salud mental, y una cuarta parte de ellas indicaron repercusiones negativas en su salud física. La pérdida de motivación y la pérdida de productividad en el trabajo también son consecuencias importantes, y entre el 1 y el 5 por ciento de víctimas indican haber dejado completamente de trabajar ([Rakotonarivo y Postolachi 2024](#)). Prevenir y combatir la violencia y el acoso, inclusive teniendo en cuenta la discriminación en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), puede ser uno de los puntos de partida más directos para movilizar a las partes interesadas a fin de combatir las causas fundamentales de la violencia y el acoso en el trabajo ([OIT, 2024e](#)).

Lidiar con las transiciones

Los avances tecnológicos, el cambio climático y los cambios demográficos están remodelando el mundo del trabajo de una manera más rápida y profunda que nunca. Pueden tener importantes repercusiones para la igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y todos los hombres. Si no se gestionan debidamente, estas transiciones pueden aumentar las desigualdades de género existentes y revertir los modestos progresos realizados hasta la fecha.

El aumento de la inteligencia artificial generativa tiene el potencial de transformar fundamentalmente el mundo del trabajo. A escala mundial, el 13 por ciento del empleo podría verse afectado por dicho aumento, en los casos en

que la inteligencia artificial puede ayudar, pero no sustituir completamente las funciones que desempeñan las personas, mientras que solo el 2,3 por ciento de los empleos corren el riesgo de automatización, en los casos en que la mayoría de las tareas pueden ser sustituidas por la inteligencia artificial generativa. Sin embargo, las mujeres pueden verse más afectadas que los hombres por la automatización y el aumento de la inteligencia artificial generativa. De hecho, **las mujeres tienen dos veces más probabilidades que los hombres de verse afectadas por la automatización (el 3,7 por ciento de las mujeres, en comparación con el 1,4 por ciento de los hombres), y el impacto es mucho mayor en los países de ingresos altos (el 7,8 por ciento de las mujeres en comparación con el 2,9 por ciento de los hombres)** ([Gmyrek et al.](#)

[2023](#)). Unos avances tecnológicos bien diseñados y gestionados tienen el potencial de aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y de los hombres, pero también pueden perpetuar las desigualdades y las funciones tradicionales atribuidas a cada género.

El cambio climático también tiene repercusiones de gran alcance para el mundo del trabajo en términos de pérdida de medios de sustento, empleos e ingresos, mayores riesgos para la seguridad y la salud, disminución de la productividad y aumento del trabajo de cuidados no remunerado. Las mujeres, en particular las que están en situaciones de vulnerabilidad y desventaja, pueden verse más afectadas por las perturbaciones económicas causadas por el cambio climático. Al mismo tiempo, una transición hacia una economía más verde plantea retos y oportunidades para la generación de empleo y la inclusión social. La OIT estima que unas inversiones considerables en la transición verde para lograr cero emisiones netas de carbono podrían generar otros 37,2 millones de empleos de aquí a 2030, si bien las mujeres se beneficiarían algo menos (46 puntos porcentuales menos) de la creación de nuevos empleos que los hombres ([OIT 2024i](#)). A menos que se realicen esfuerzos específicos para garantizar una transición justa con perspectiva de género, a lo que alienta la [Resolución relativa a una transición justa](#) de la OIT, de 2023, las mujeres corren el riesgo de verse

excluidas de las oportunidades emergentes y de quedar atrás en el proceso de transición ([OIT 2024j](#)).

Junto con estos cambios tecnológicos y ambientales, **se espera que los cambios demográficos tengan un fuerte impacto en el mercado de trabajo**. En muchos países, las poblaciones están envejeciendo, y la demanda de trabajadores del cuidado – especialmente en los sectores de la salud, el cuidado infantil y el cuidado de personas de edad – aumentará rápidamente. Sin embargo, el trabajo de cuidados continúa estando infravalorado, y en muchas regiones del mundo es realizado desproporcionadamente por las mujeres, que a menudo tienen empleos informales o mal remunerados. A medida que aumente la presión demográfica, la necesidad de trabajadores del cuidado será mayor, pero también aumentará el reto de garantizar que el trabajo de cuidados esté distribuido, valorado, remunerado y apoyado de una manera adecuada, y que los servicios de cuidados sean de calidad, asequibles, adecuados y accesibles. Según las estimaciones de la OIT, invertir en políticas de cuidado integradas y coherentes podría generar 299 millones de empleos de aquí a 2035 ([OIT 2022b](#)), impulsando la tasa de empleo de las mujeres para que alcance un promedio mundial del 56,6 por ciento en 2035, y reduciendo la brecha de remuneración por motivo de género a escala mundial¹³ del 20,1 por ciento en 2019 al 8,0 por ciento en 2035 ([OIT 2023c](#)).

Conclusiones y perspectivas

Hace treinta años, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing reconocieron el papel primordial que desempeñan las mujeres en la economía, e instaron a tomar medidas urgentes para garantizar sus derechos, inclusive en el mundo del trabajo. En la actualidad, las contribuciones de las mujeres son innegables. Sin embargo, las brechas entre las mujeres y los hombres persisten en el trabajo, y la igualdad de oportunidades y de trato exige esfuerzos deliberados y sostenidos.

Las mujeres siguen enfrentándose a obstáculos tanto para acceder al empleo como para permanecer en él. En todo el mundo, la brecha de participación en el empleo entre las mujeres y los hombres ha experimentado una

reducción ligera y modesta, impulsada ante todo por la disminución de la tasa de empleo de los hombres. Es alentador que haya aumentado la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres con hijos pequeños, que el porcentaje de mujeres jóvenes «ninis» se haya reducido, y que el porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos haya experimentado un ligero incremento.

Cuando las mujeres están empleadas, los datos disponibles muestran que tienen más probabilidades de experimentar déficits de trabajo decente, ya sea en términos de probabilidades de tener un empleo, o en términos de discriminación en lo que respecta al salario/los ingresos por motivo de género. Las mujeres también trabajan más horas que los hombres en general, cuando se tienen en cuenta tanto el trabajo remunerado

¹³ La brecha de remuneración por motivo de género se refiere a las brechas de género en los ingresos mensuales provenientes del empleo asalariado, que no se ajustan para reflejar las diferencias entre las mujeres y los

hombres en la composición de sus características de la fuerza de trabajo, como la edad, el nivel de educación y la concentración ocupacional.

como el trabajo no remunerado, pero dedican menos horas a realizar un empleo remunerado en comparación con los hombres. Esto pone de relieve patrones permanentes de empleo propio de cada género en la asignación de tiempo, e indica que, si bien el trabajo no remunerado no se recompensa, acarrea el costo individual de la pérdida de oportunidades e ingresos no percibidos, lo cual afecta fundamentalmente a las mujeres.

La cobertura de protección social y las políticas por licencia de cuidados también han experimentado algunas mejoras. Sin embargo, la responsabilidad excesiva y desigual de las mujeres en lo tocante al trabajo de cuidados no remunerado, en comparación con los hombres, sigue siendo el principal obstáculo para que las mujeres accedan al trabajo decente y exacerba las desigualdades de género en todo el mundo del trabajo.

Abordar esto exige medidas de política integrales que reconozcan, reduzcan y redistribuyan el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensen y garanticen la representación de los trabajadores del cuidado.

También exige una **medición más integral del uso del tiempo en las diferentes actividades laborales no remuneradas**, así como **alternativas al PIB** que reflejen mejor todas las dimensiones del mundo del trabajo. Además, se necesita un marco macroeconómico sólido para fomentar un entorno de trabajo favorable que garantice el espacio fiscal necesario para invertir en políticas que promuevan la igualdad de género y el trabajo decente para todas las personas.

Otro factor esencial que influye en las experiencias de las personas en el mundo del trabajo es la violencia y el acoso, aunque los datos disponibles sobre esta cuestión siguen siendo limitados. **Es preciso redoblar los esfuerzos para prevenir y combatir sistemáticamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a fin de garantizar entornos de trabajo más igualitarios y seguros para todas las personas.** Prevenir y gestionar la violencia y el acoso y sus riesgos psicosociales asociados, incluidos los derivados de la discriminación, será fundamental en el futuro del trabajo, y la SST proporciona un punto de partida estratégico.

Entre los obstáculos estructurales para la promoción de la igualdad de género figuran las normas sociales y los estereotipos de género relacionados con las funciones y responsabilidades que se esperan de las mujeres y de los hombres, y con el valor de diferentes formas de trabajo. Estas representan una causa fundamental de una gran parte de las desigualdades de género en el mundo del trabajo, y obstaculizan la igualdad de acceso de las mujeres al trabajo decente, influyendo enormemente en la segregación ocupacional, la discriminación salarial, la subrepresentación y la voz de las mujeres en los procesos de diálogo social, el reparto desigual del trabajo de cuidados no remunerado y la prevalencia de la violencia y el acoso. **Se necesitan políticas y programas integrales y efectivos en todos los sectores y dentro de los mismos a fin de cambiar esta situación de manera notable y lograr unas normas de género más igualitarias.**

En un contexto mundial de múltiples tendencias y transformaciones, la naturaleza cambiante del mundo del trabajo brinda grandes oportunidades, pero también conlleva nuevos retos. Solo si gestionamos de una manera efectiva las transiciones tecnológicas, ambientales y demográficas, podremos seguir promoviendo y lograr la igualdad de género, y consolidar los progresos realizados hasta la fecha, garantizando un futuro más inclusivo y equitativo para todas las personas.

Al promover el empoderamiento económico y los derechos laborales de las mujeres, la Plataforma de Acción de Beijing sigue siendo una fuente de inspiración para promover la igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y todos los hombres, inclusive en el mundo del trabajo. Las normas internacionales del trabajo de la OIT son fundamentales para hacer realidad la Plataforma de Acción de Beijing, garantizando la justicia social para todas las mujeres y todos los hombres.

Referencias

- Ananian, Sevana y Giulia Dellaferrera. 2024. *A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities*. ILO Working Paper 124 (Ginebra, OIT).
<https://www.ilo.org/publications/study-employment-and-wage-outcomes-people-disabilities>.
- Bentaouet Kattan, Raja y Myra Murad Khan. 2023. «Closing the gap: Tackling the remaining disparities in girls' education and women's labor market participation». World Bank Blogs (blog). 9 de marzo de 2023.
<https://blogs.worldbank.org/en/education/closing-gap-tackling-remaining-disparities-girls-education-and-womens-labor-market/>.
- Esquivel, Valeria y Corina Rodríguez Enríquez. 2020. *The Beijing Platform for Action charted a future we still need to bring up: building feminist economic policy*. Gender & Development, vol. 28, núm.2, págs. 281–298.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2020.1756627>.
- Gmyrek, Pavel, Janine Berg y David Bescond. 2023. *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*. ILO Working Paper 96. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.
https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/WP96_web.pdf.
- Naciones Unidas. 2024a. *Transforming Care Systems: UN System Policy Paper*.
<https://unsdg.un.org/resources/transforming-care-systems-un-system-policy-paper>.
- . 2024b. *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. 68º período de sesiones. Conclusiones convenidas*.
<https://docs.un.org/es/E/CN.6/2024/L.3>
- OIT. 2018. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
<https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>.
- . 2022a. *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_884354.pdf.
- . 2022b. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf.
- . 2023a. *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_882222.pdf
- . 2023b. *Brecha mundial en términos de ocupación: los países de ingreso bajo quedarán más rezagados si no se actúa en favor de los empleos y la protección social*. Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Undécima edición.
https://www.ual.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/briefingnote/wcms_883344.pdf
- . 2023c. *Los beneficios de invertir en paquetes de políticas transformadoras de cuidado infantil para avanzar hacia la igualdad de género y la justicia social*. Nota de la OIT, octubre de 2023
[https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Los-beneficios-de-invertir-en-paquetes/995343390502676-files-and-links\(1\)](https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Los-beneficios-de-invertir-en-paquetes/995343390502676-files-and-links(1)).
- . 2024a. *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores migrantes internacionales*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40migrant/documents/publication/wcms_808941.pdf. (Solo disponible el resumen ejecutivo en español)
- . 2024b. *Informe mundial sobre salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?*
https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR2024_Spanish_ExecutiveSummary_WEB.pdf. (Solo disponible el resumen ejecutivo en español)
- . 2024c. *World Employment and Social Outlook: May 2024 Update*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/WESO_May2024%20-%20Final_30-05-24_2.pdf.
- . 2024d. *The impact of care responsibilities on women's labour force participation*. Nota estadística, octubre de 2024.

https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf.

———. 2024e. *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*. ILC.112/Resolución V.

<https://www.ilo.org/es/resource/record-decisions/resolución-relativa-al-trabajo-decente-y-la-economía-del-cuidado>.

———. 2024f. *Making social protection work for gender equality: What does it look like? How do we get there?* ILO Working Paper, diciembre de 2024.

<https://www.ilo.org/publications/making-social-protection-work-gender-equality-what-does-it-look-how-do-we>.

———. 2024g. *Informe sobre el Diálogo Social 2024: El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILO_Social_Dialogue_2024_Executive_summary_ES_R3.pdf.

(Solo disponible el resumen ejecutivo en español)

———. 2024h. *Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_908897.pdf.

———. 2024i. *Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions*. Nota de la OIT.

<https://www.ilo.org/publications/navigating-future-skills-and-jobs-green-and-digital-transitions>

———. 2024j. *Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/GÉNERO_IGUALDAD_E_INCLUSIÓN_PARA_UNA_TRANSICIÓN_JUSTA_EN_LA_ACCIÓN_CLIMÁTICA_ES2.pdf

———. 2025. *Women in business and management: Building on the legacy of the Beijing Declaration*.

<https://www.ilo.org/publications/women-business-and-management-building-legacy-beijing-declaration>

OIT-OIE 2024. *La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_915753.pdf

Rakotonarivo, Andonirina e Ira Postolachi. 2024. *Tackling work-related violence and harassment: What data from three pilot surveys in West Africa reveal*. ILOSTAT Blog, 25 de noviembre de 2024. <https://ilostat.ilo.org/blog/tackling-work-related-violence-and-harassment-what-data-from-three-pilot-surveys-in-west-africa-reveal/>.

Stoevska, Valentina. 2021. *Sólo la mitad de los trabajadores de todo el mundo ocupan puestos de trabajo correspondientes a su nivel de formación*. ILOSTAT Blog (blog). 17 de septiembre de 2021.

<https://ilostat.ilo.org/es/blog/only-half-of-workers-worldwide-hold-jobs-corresponding-to-their-level-of-education/>

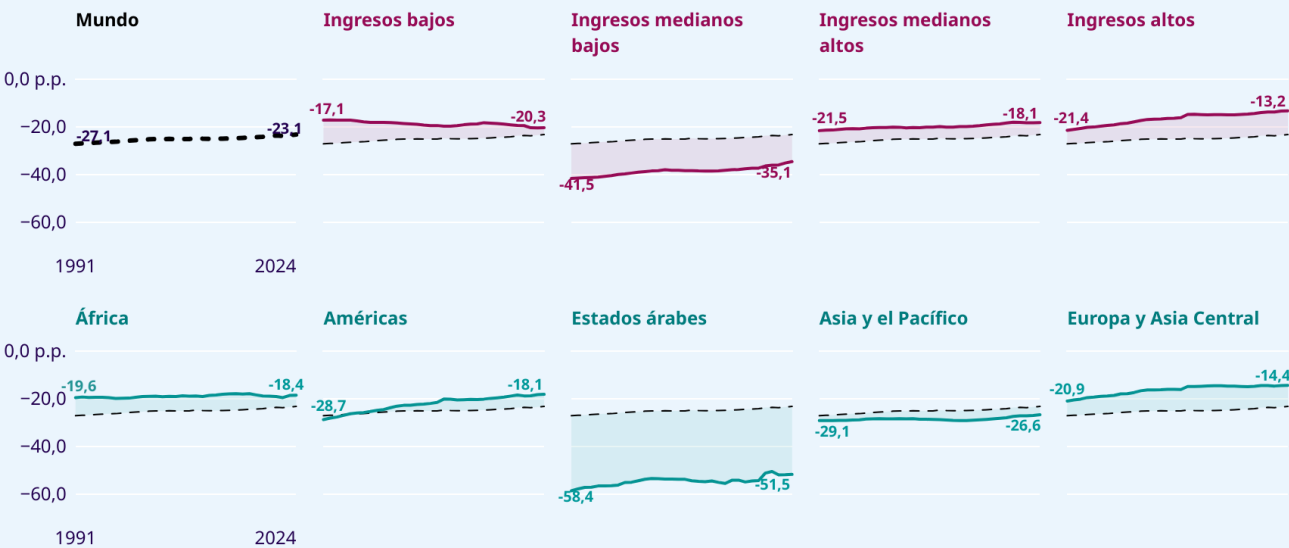
Agradecimientos

Este informe fue preparado conjuntamente por la Unidad de Producción y Análisis de Datos del Departamento de Estadística de la OIT, bajo la supervisión de Steven Kapsos y Rafael Díez de Medina, y el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la OIT, bajo la supervisión de Sukti Dasgupta, Chidi King y Emanuela Pozzan. El informe fue redactado por Paloma Carrillo, Marta Golin y Donika Limani, del Departamento

de Estadística, y por Anam Parvez Butt, Sofie Lambert e Ira Postolachi, de GEDI. Los autores agradecen en particular las contribuciones del equipo de microdatos de ILOSTAT y de muchos colegas de GEDI. Los autores desean expresar su agradecimiento a Marie-Claire Sodergren por su orientación y sus sugerencias útiles, y a Christina Behrendt, Valeria Esquivel, Rosalía Vázquez-Álvarez, Veronika Wodsak y Jae-Hee Chang por su revisión y sus valiosas aportaciones. La base de datos subyacente de los indicadores del mercado de trabajo internacional utilizados para producir las estimaciones fue preparada por la Unidad de Producción y Análisis de Datos.

Anexo

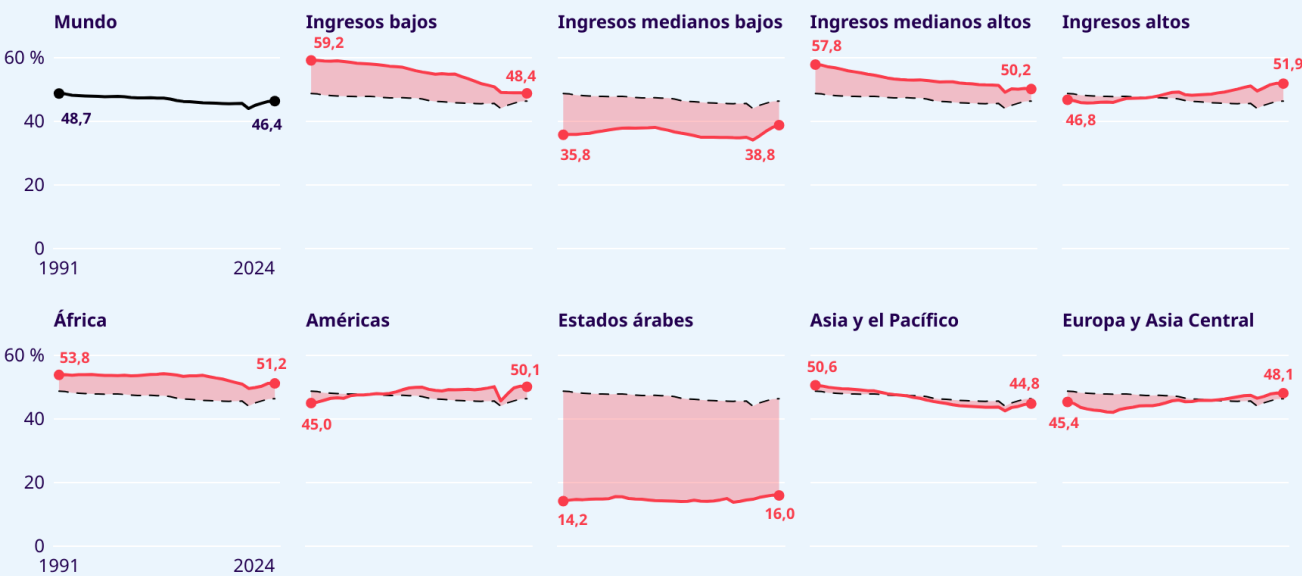
► Gráfico A1. Brecha de género en la tasa de ocupación, 1991-2024



Nota: La tasa de ocupación se define como el número de personas que tienen un empleo en relación con el número de personas en edad de trabajar. La brecha de género se calcula como la tasa de ocupación de las mujeres menos la tasa de ocupación de los hombres, y se expresa en puntos porcentuales (p.p.). Los números negativos indican tasas de ocupación más bajas para las mujeres en comparación con las de los hombres.

Source: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2024.

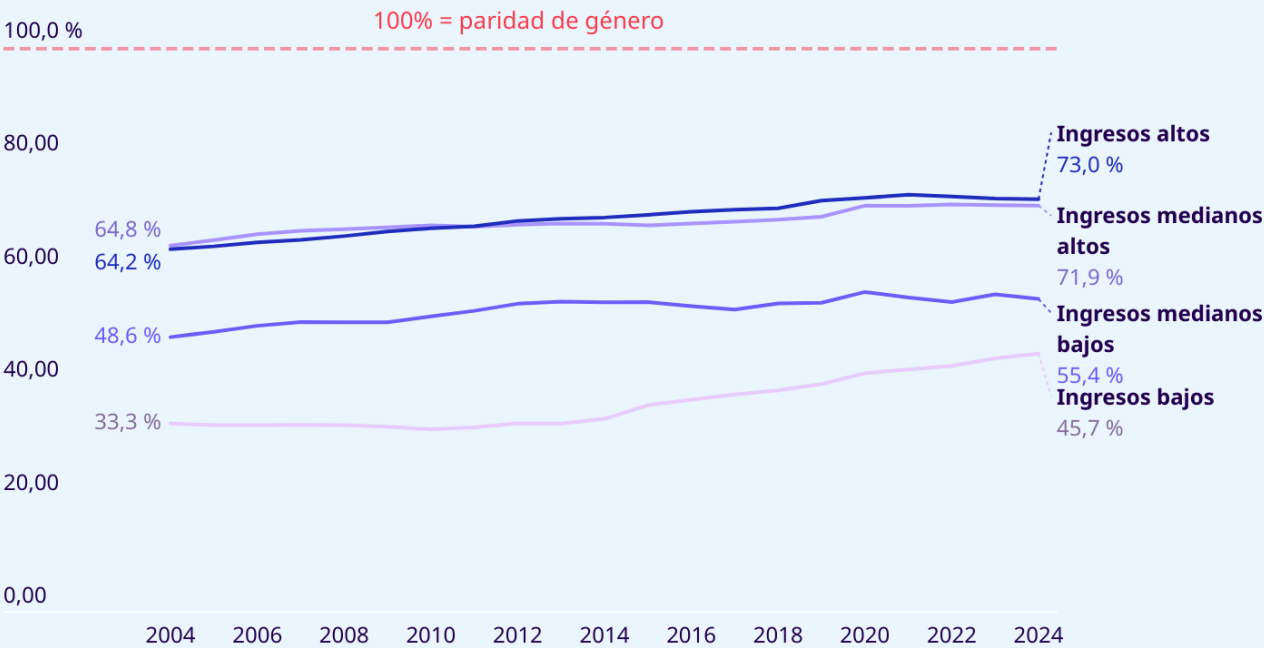
► Gráfico A2. Tasa de ocupación de las mujeres, 1991-2024



Nota: La tasa de ocupación de las mujeres se define como el número de mujeres en edad de trabajar que tienen un empleo en relación con el número total de mujeres en edad de trabajar (100% = todas las mujeres de 15 años o más que tienen un empleo).

Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2024.

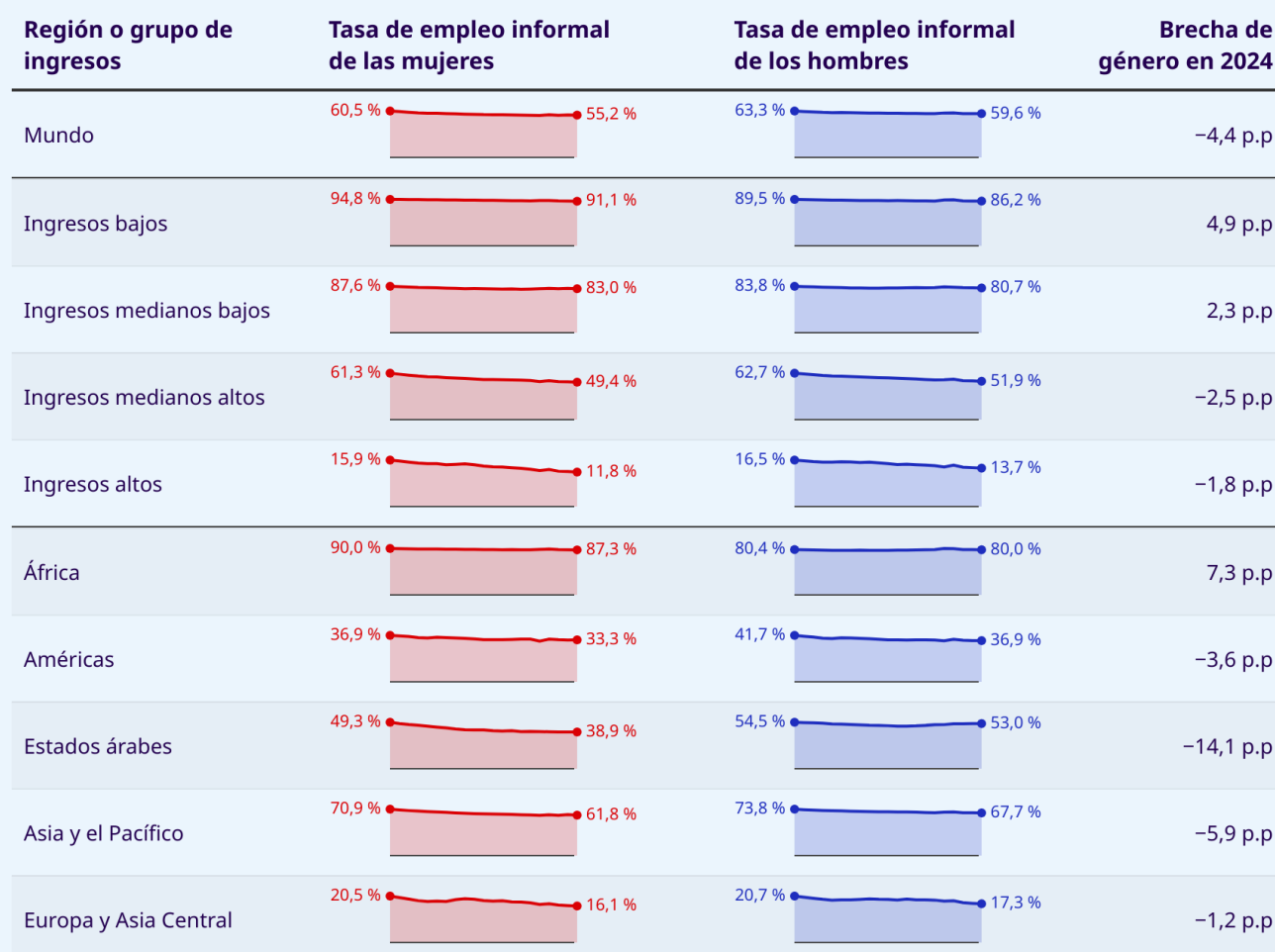
► **Gráfico A3. Proporción de género en los ingresos por trabajador, por grupo de ingresos, 2004-2024**



Nota: La proporción de género en los ingresos por trabajador se calcula como la proporción de los ingresos promedio de las mujeres trabajadoras en comparación con los ingresos promedio de los hombres trabajadores.

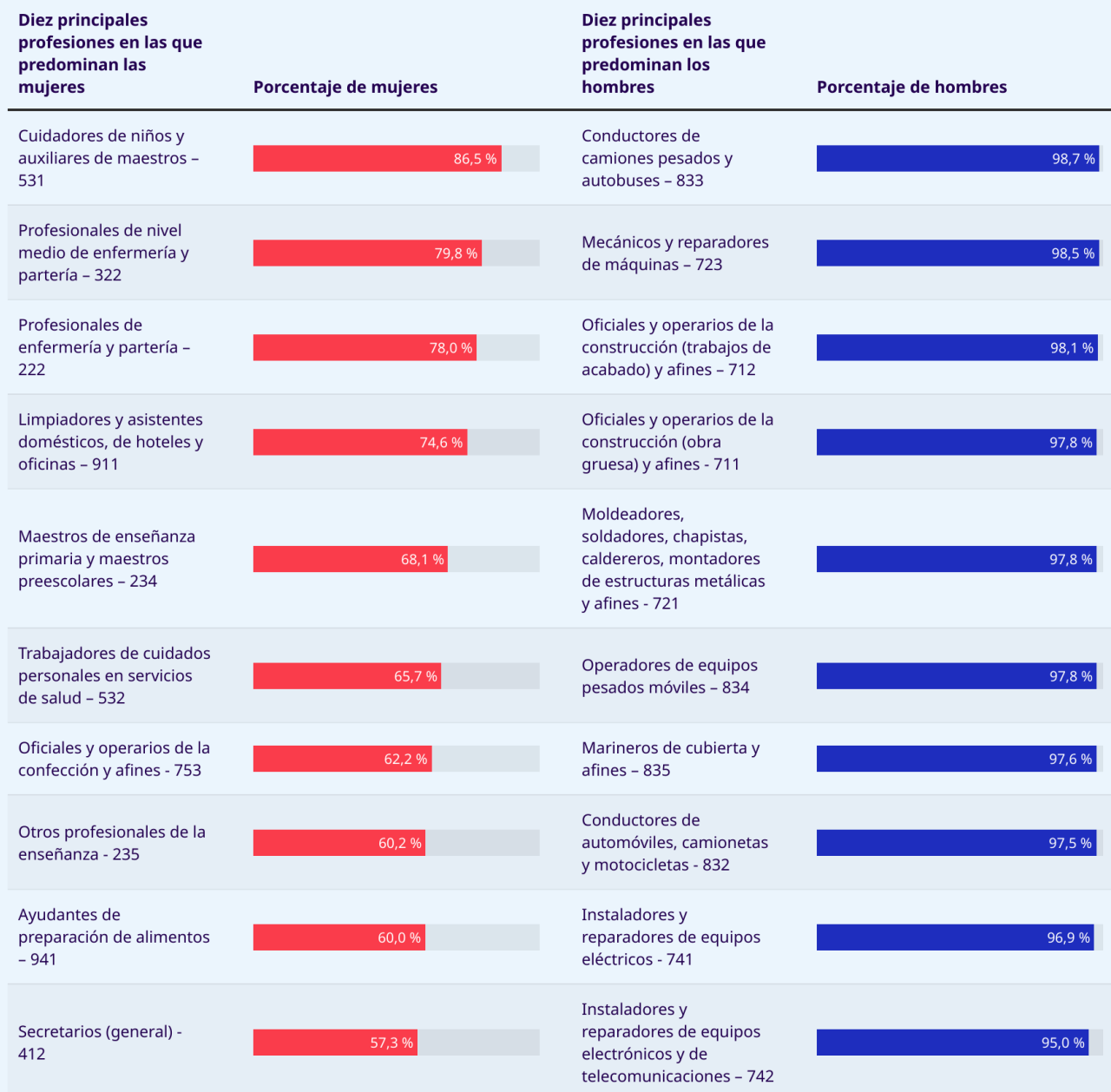
Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, agosto de 2024.

► Gráfico A4. Tendencias de la tasa de empleo informal por género, 2004-2024



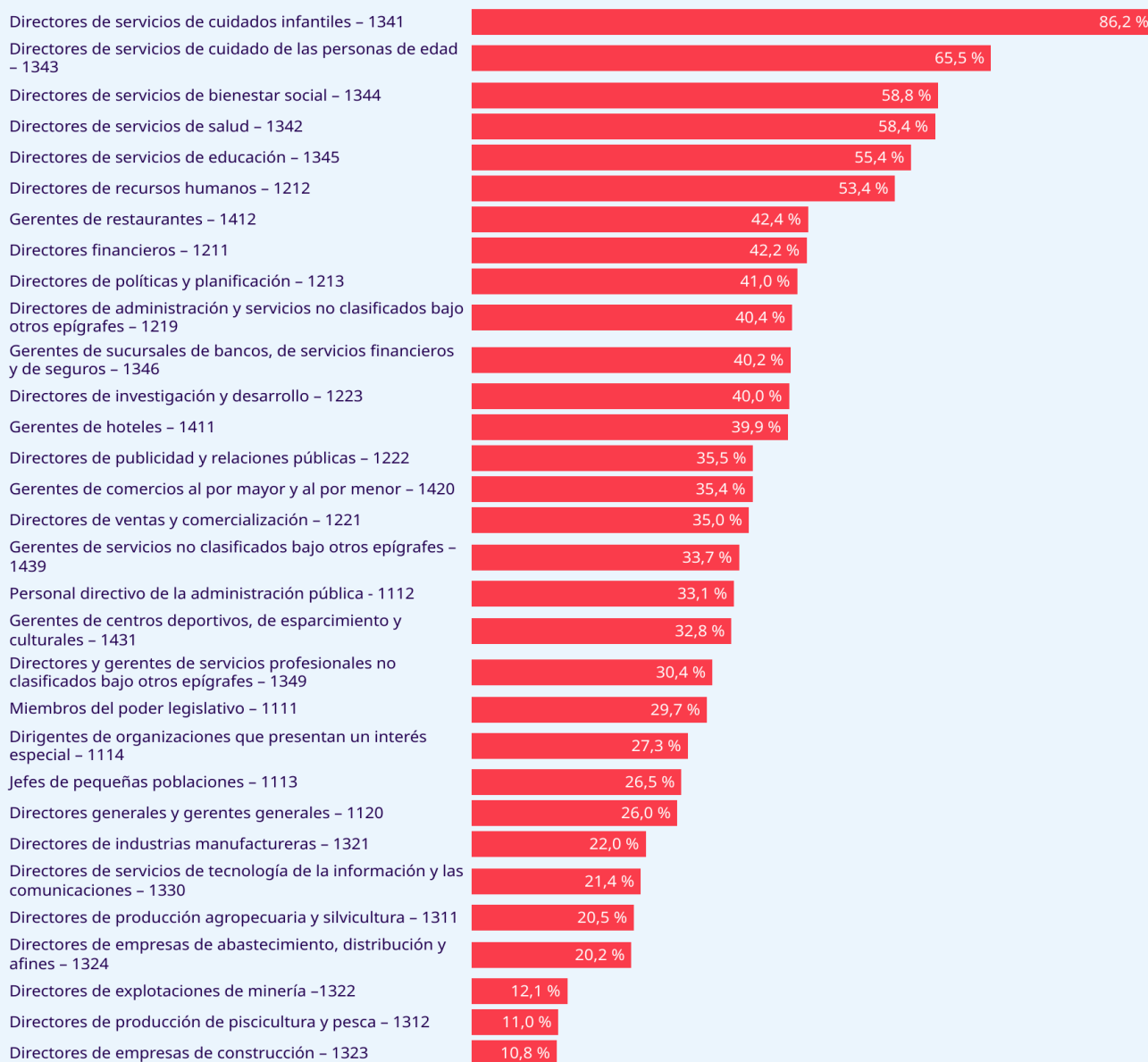
Nota: La brecha de género en las tasas de empleo informal se calcula como la diferencia, en puntos porcentuales, entre la tasa de las mujeres y la tasa de los hombres.

Fuente: ILOSTAT, Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► **Gráfico A5. Principales ocupaciones desglosadas por género utilizando los subgrupos de la CIUO-88**

Nota: Los datos son promedios ponderados basados en subgrupos de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) para los últimos datos disponibles en 126 países, representando el 57 por ciento del empleo mundial. Las barras muestran el porcentaje de mujeres y de hombres en cada una de las profesiones enumeradas.

Fuente: Propios cálculos del autor utilizando el Repositorio de Microdatos de ILOSTAT.

► **Gráfico A6. Porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos, utilizando subgrupos de la CIUO-08**

Nota: Los datos son promedios ponderados basados en subgrupos de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) para los últimos datos disponibles en 83 países, representando el 30 por ciento del empleo mundial. Las barras muestran el porcentaje de mujeres en cada ocupación enumerada. Todas las ocupaciones enumeradas son ocupaciones de un grupo primario que pertenecen al gran grupo 1 de la CIU-08 – Directores y gerentes.

Fuente: Propios cálculos del autor utilizando el Repositorio de Microdatos de la ILOSTAT.

Información de contacto**Organización Internacional del Trabajo**

Route des Morillons 4

CH-1211 Ginebra 22

SuizaW: <https://ilostat.ilo.org/>E: statistics@ilo.orgDOI: <https://doi.org/10.54394/THIU7496>