

La mujer en las empresas

## La desigualdad de género en el empleo es mayor de lo que se pensaba

Un 15% de las mujeres en todo el mundo desearía trabajar, pero no tiene empleo, frente al 10,5% de los hombres. La denominada *brecha de empleo* es un nuevo indicador que desvela cómo la desigualdad en el acceso al trabajo, las condiciones laborales y las diferencias salariales es mayor de lo que se creía hasta el momento.



La [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT) ha desarrollado un nuevo indicador, la brecha de empleo, que incluye a todas las personas en edad de trabajar interesadas en encontrar un empleo. Al utilizar este indicador y no la tasa de desempleo, se descubre desequilibrios de género más acentuados en cuanto al acceso a un oficio y las condiciones laborales.

Según el informe [Nuevos datos sobre las diferencias de género en el mercado laboral](#) (*New data shine light on gender gaps in the labour market*), **el 15% de las mujeres en edad de trabajar en todo el mundo desearía trabajar, pero no tiene una ocupación, frente al 10,5% de los hombres.**

Esta brecha se ha mantenido prácticamente invariable durante casi dos décadas, entre 2005 y 2022. En cambio, las tasas globales de desempleo de mujeres y hombres son muy similares, porque los criterios utilizados para definir el desempleo tienden a excluir de forma desproporcionada a las mujeres.

### Penalización de maternidad, prima de paternidad

El informe destaca que **las responsabilidades personales y familiares afectan desproporcionadamente a las mujeres**, especialmente el trabajo de cuidados no remunerado.

Estas actividades pueden impedirles tener un empleo o buscarlo activamente y limitan su disponibilidad con poca antelación para trabajar. Estos criterios son necesarios para ser considerado desempleado, por lo que muchas mujeres que necesitan un trabajo no se ven reflejadas en las cifras del paro.

En este sentido, el informe señala la “**penalización de la maternidad**” como un factor por el cual las mujeres con hijos pequeños tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral que sus compañeros. Con el género masculino sucede lo contrario; cuando tienen hijos pequeños, los hombres tienen probabilidades más altas de participación en el mercado de trabajo, lo que se conoce como “prima de paternidad”.



## Diferencias significativas entre regiones

El informe revela que **cuanto menor es el PIB del país, mayor es la desigualdad de género.**

La brecha de empleo es más amplia en los países en desarrollo, donde la proporción de mujeres que no pueden encontrar una ocupación alcanza hasta el 24,9% en los países de renta baja.



La tasa correspondiente a los hombres en la misma situación es del 16,6%, un nivel alto, significativamente inferior al de las mujeres.

En cuanto a los ingresos, la disparidad de género en los países de renta baja y media-baja es también más amplia: **las mujeres ganan 29 y 33 céntimos por dólar, respectivamente, por cada dólar que ganan los hombres.**

En los países de renta alta y media-alta, los ingresos laborales relativos de las mujeres alcanzan los 58 y 56 céntimos respectivamente. Esta disparidad en los ingresos se debe tanto a los menores niveles de empleo de las mujeres como a sus menores ingresos medios cuando tienen un trabajo. A nivel mundial, **por cada dólar de ingresos laborales que ganan los hombres, las mujeres ganan sólo 51 céntimos.**

## Más mujeres en empleos vulnerables



Los desequilibrios de género en el trabajo no se limitan al acceso al trabajo. Aunque el empleo vulnerable está muy extendido tanto para mujeres como para hombres, el número de mujeres en ciertos tipos de puestos vulnerables es mucho mayor. Por ejemplo, es más probable que las mujeres trabajen en sus hogares o en los negocios de sus familiares, muchas veces sin remuneración, que en sus propios negocios. Esta vulnerabilidad también repercute en sus ingresos.



Las nuevas estimaciones desvelan nuevas perspectivas sobre la magnitud de las disparidades de género en los mercados de trabajo, subrayando lo importante que es mejorar el acceso de las mujeres al empleo y cambiar las diferencias de calidad de los puestos.

Fuente: Naciones Unidas / Organización Internacional del Trabajo