

# Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral



**Iliana Vaca Trigo**

Estadística  
División de Asuntos de Género  
de la CEPAL

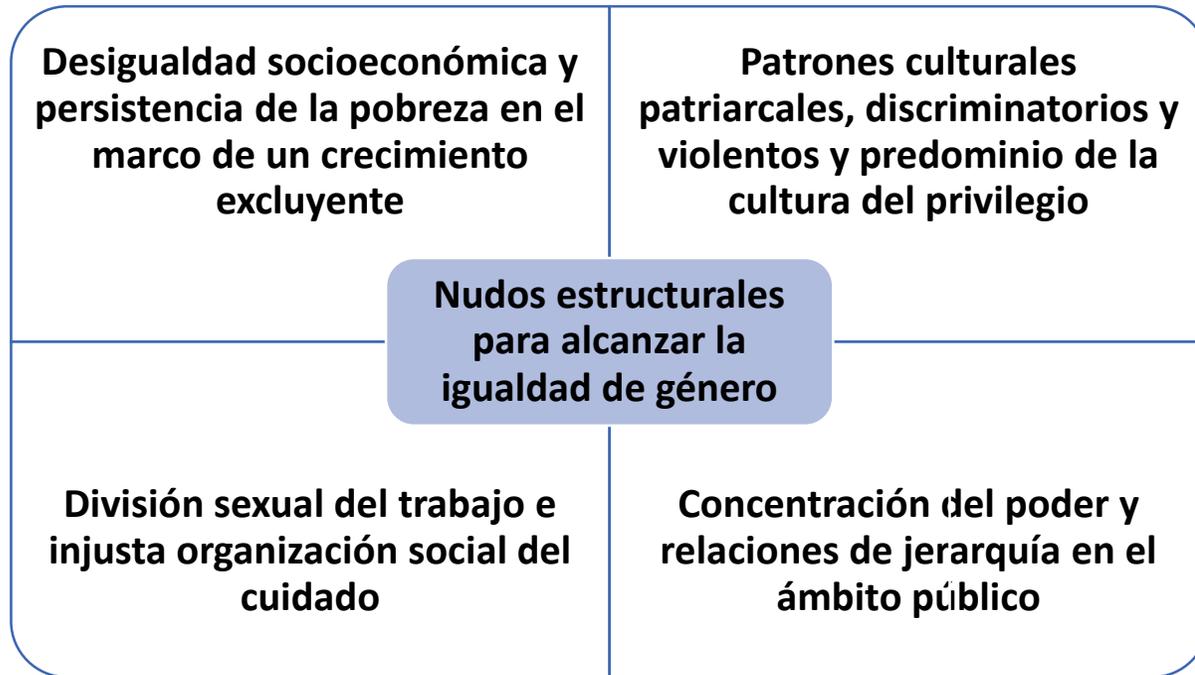
***Educación técnico-profesional e inclusión laboral para  
una mayor igualdad en América Latina y el Caribe***

***Seminario CEPAL- Gobierno de Noruega***

***14 de marzo de 2019***

***CEPAL, Santiago de Chile***

# El trabajo, ¿ llave maestra para la igualdad de género?



## Mujeres en el trabajo:

- Sobrecarga de trabajo no remunerado
- Menor participación laboral y mayores tasas de desempleo
- Concentración en sectores económicos y ocupaciones de menor productividad
- Menores niveles de ingresos
- Segregación vertical
- Brechas salariales
- Sobre representación en el empleo informal
- Menor participación en el empleo asalariado
- Dificultades para emprender e innovar
- Sesgos de género en el sistema educativo y de formación técnico profesional

Cambios tecnológicos

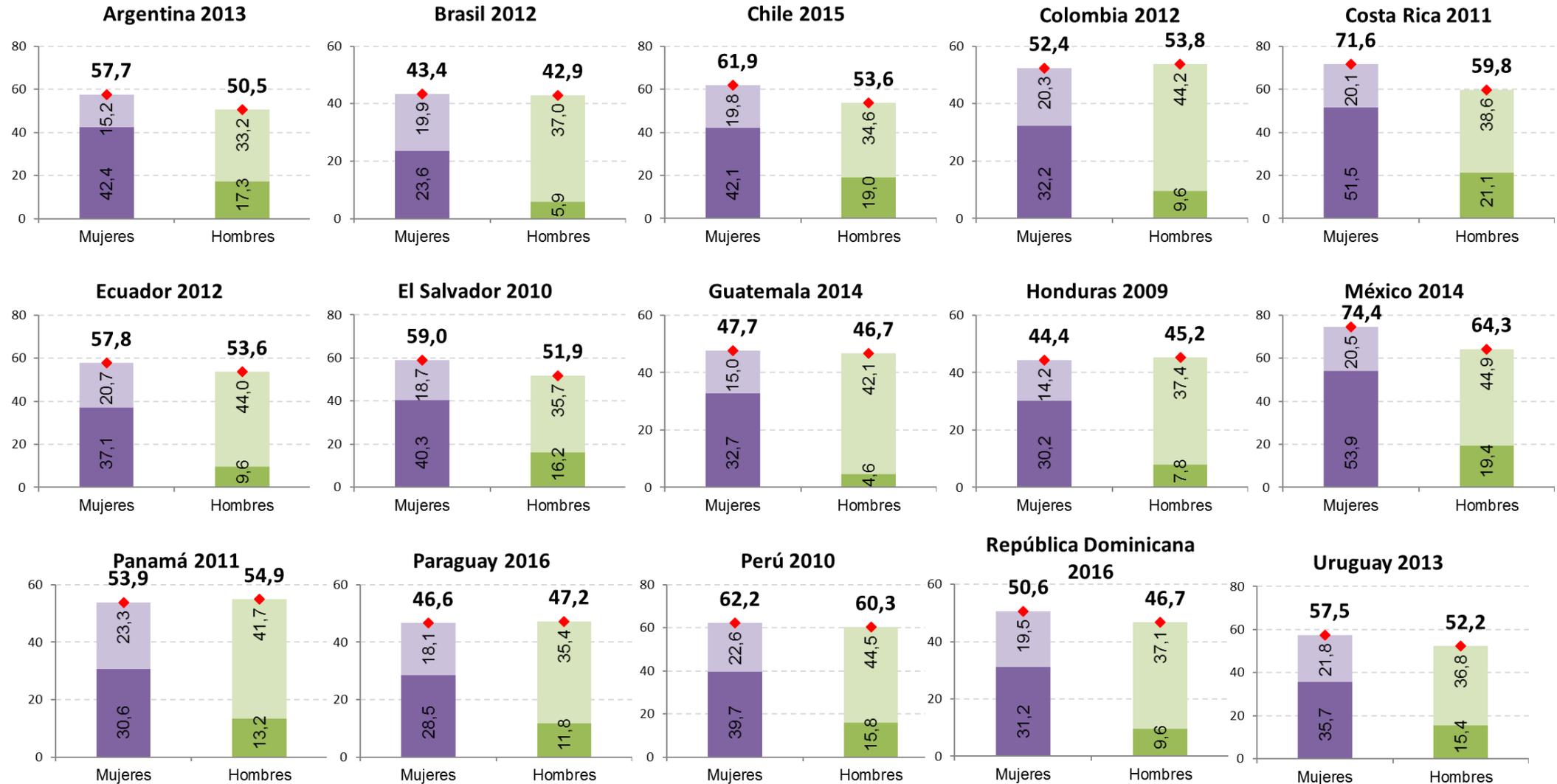
Cambios demográficos

Cambio climático

Globalización

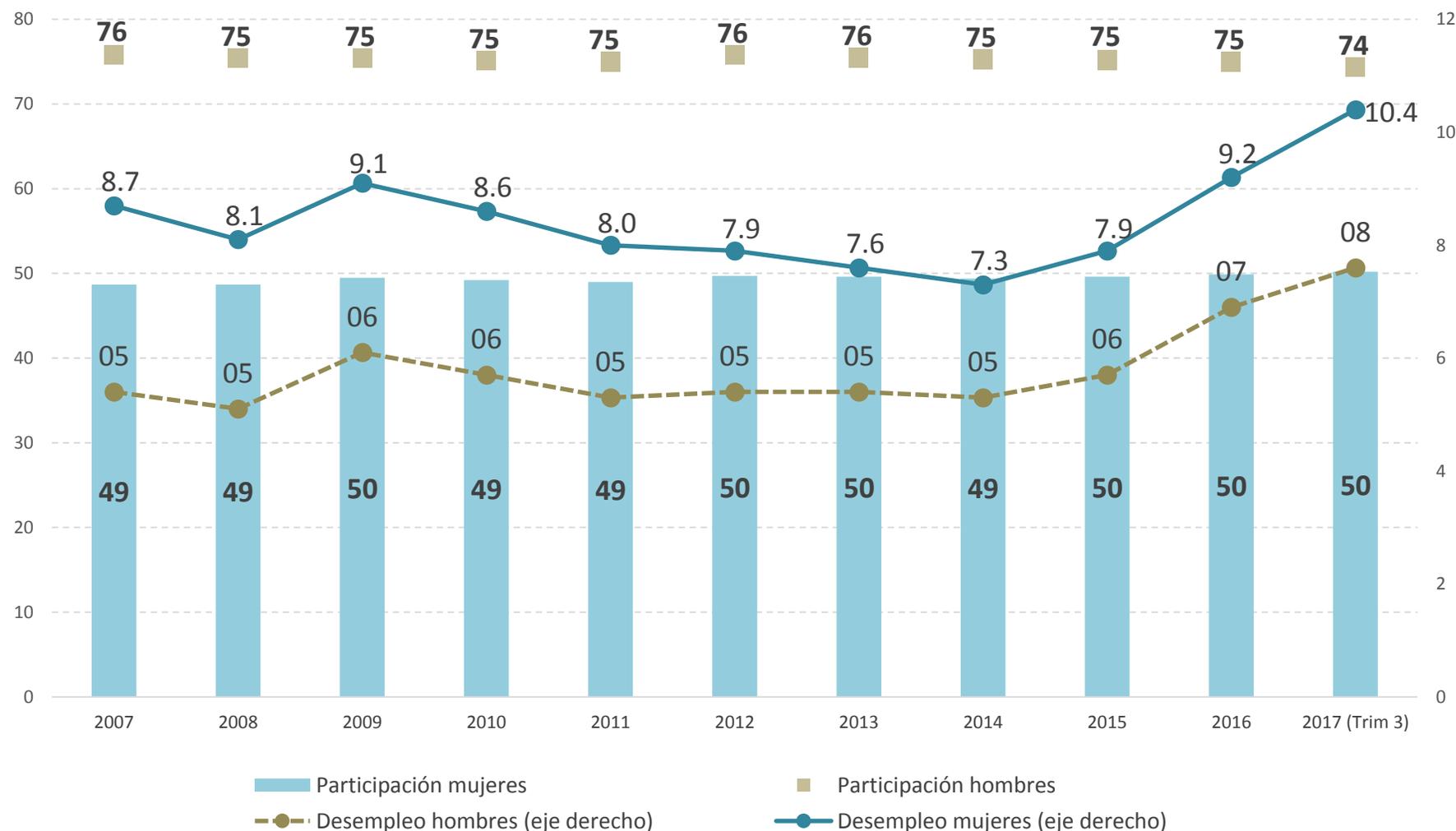
# La sobrecarga de trabajo no remunerado como barrera para la participación en el mercado laboral

**América Latina (10 países):** Tiempo destinado al trabajo total, remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, según sexo  
(En horas semanales)



# El incremento de las tasas de participación de las mujeres : un derecho y una condición para garantizar su autonomía económica

América Latina y el Caribe (promedio ponderado de 24 países): evolución de la tasa de actividad y tasa de desempleo, según sexo, 2007-2017  
(En porcentajes)



# Marcada segmentación horizontal

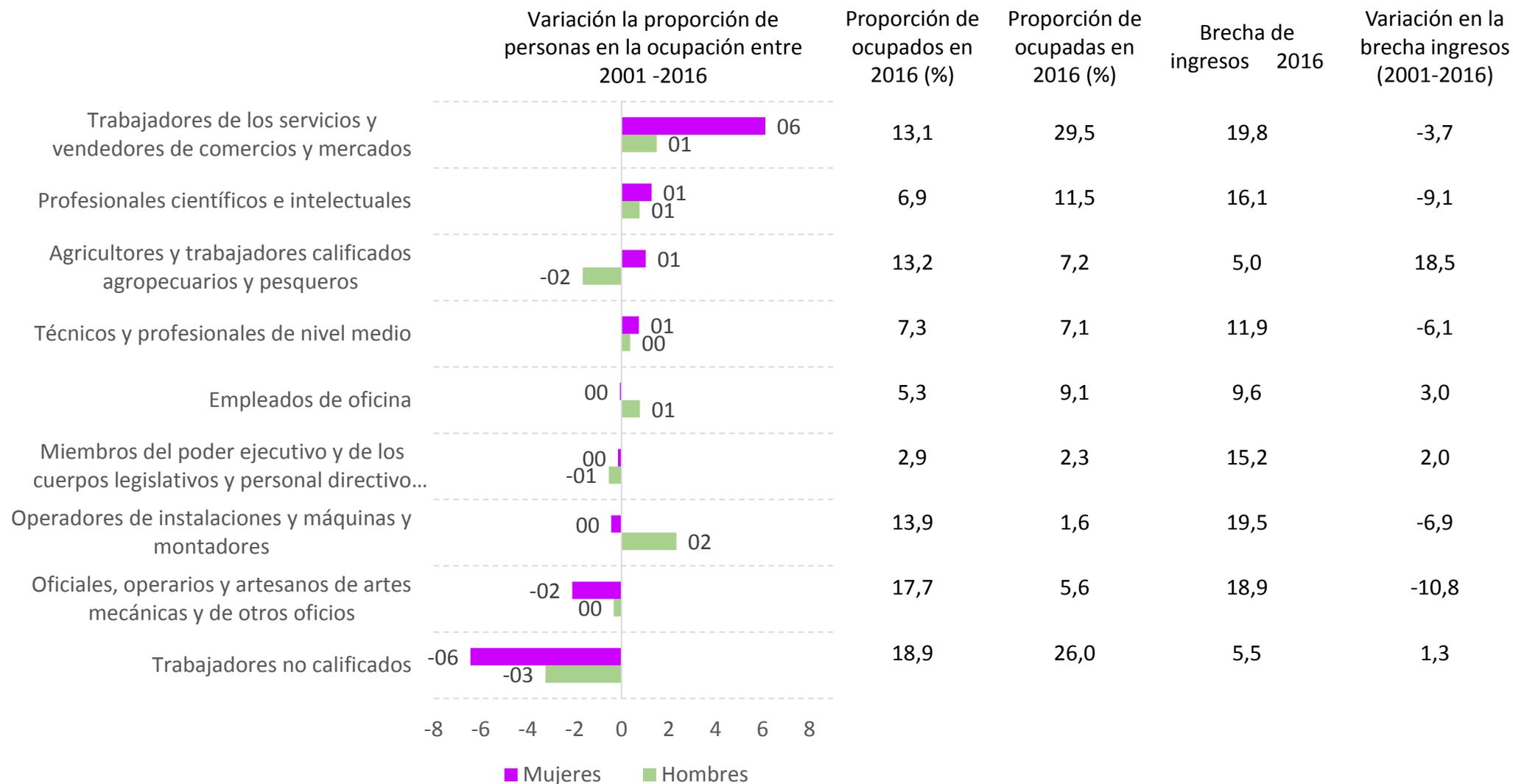
**América Latina (promedio ponderado de 16 países):** distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica, alrededor de 2016  
(En porcentajes)



# Segregación ocupacional de género

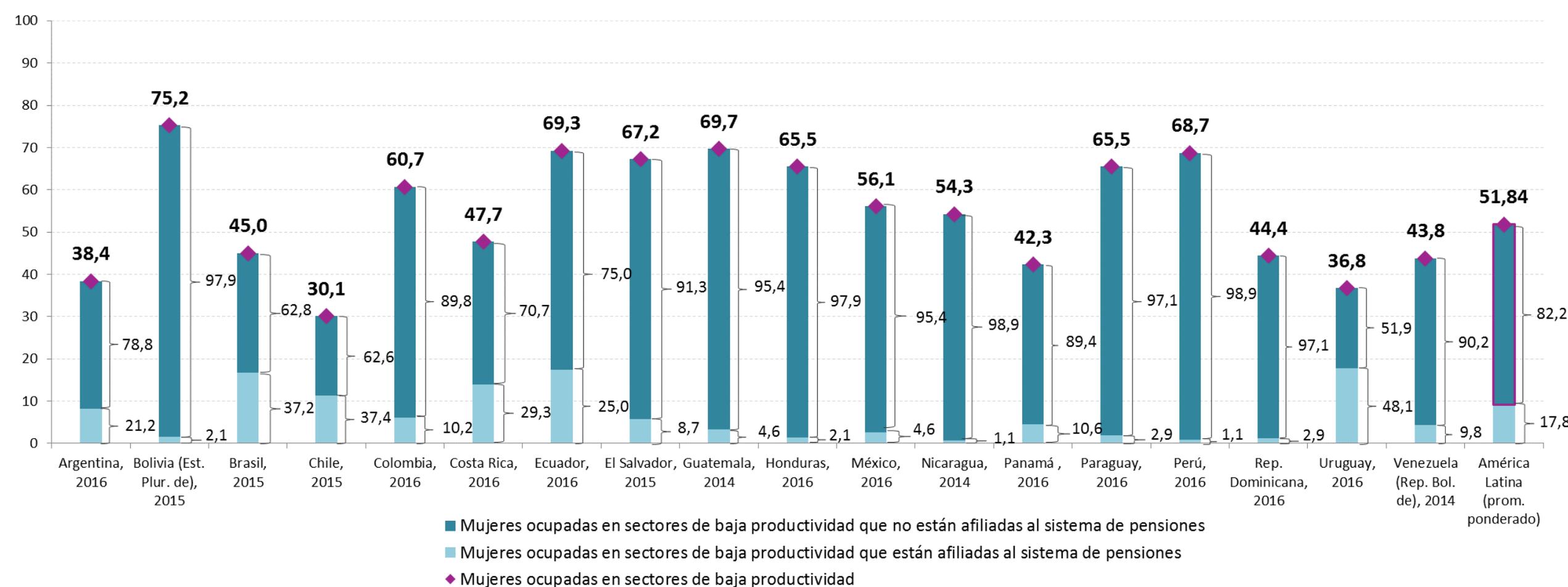
Alta concentración de mujeres en profesiones y oficios que requieren menor cualificación, y remuneración más baja para ocupaciones que concentran una mayor proporción de mujeres

América Latina (promedio ponderado de 9 países): variación en la proporción de personas ocupadas, distribución de personas ocupadas según tipo de ocupación, brecha salarial entre mujeres y hombres y variación en las brechas de ingresos salariales entre hombres y mujeres, según sexo, 2016



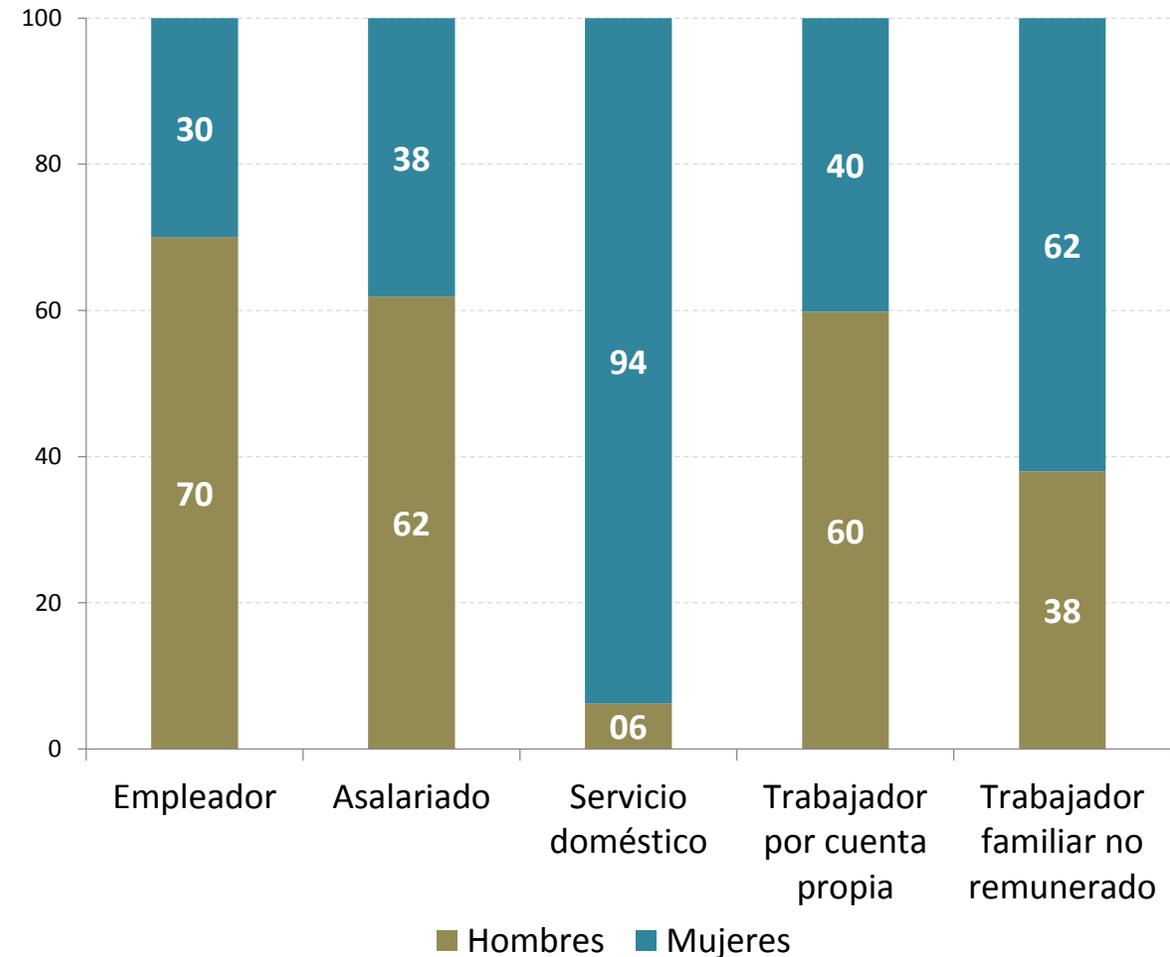
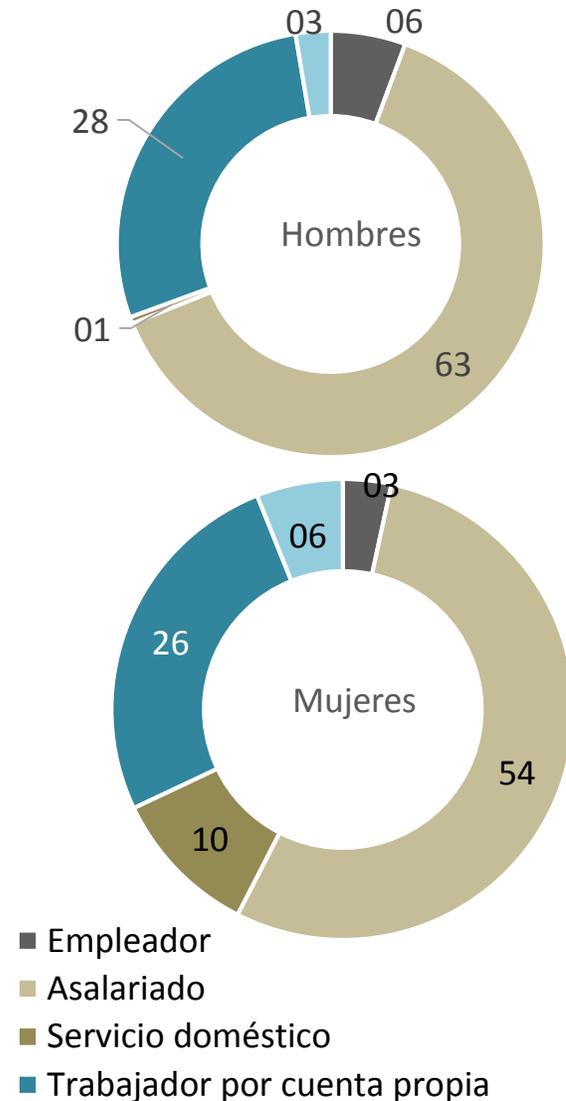
# Sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo informal y vulnerable

**América Latina (11 países):** América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres de entre 15 y 64 años ocupadas en sectores de baja productividad, respecto del total de ocupadas, y afiliadas o cotizantes al sistema de pensiones, alrededor de 2016  
(En porcentajes)



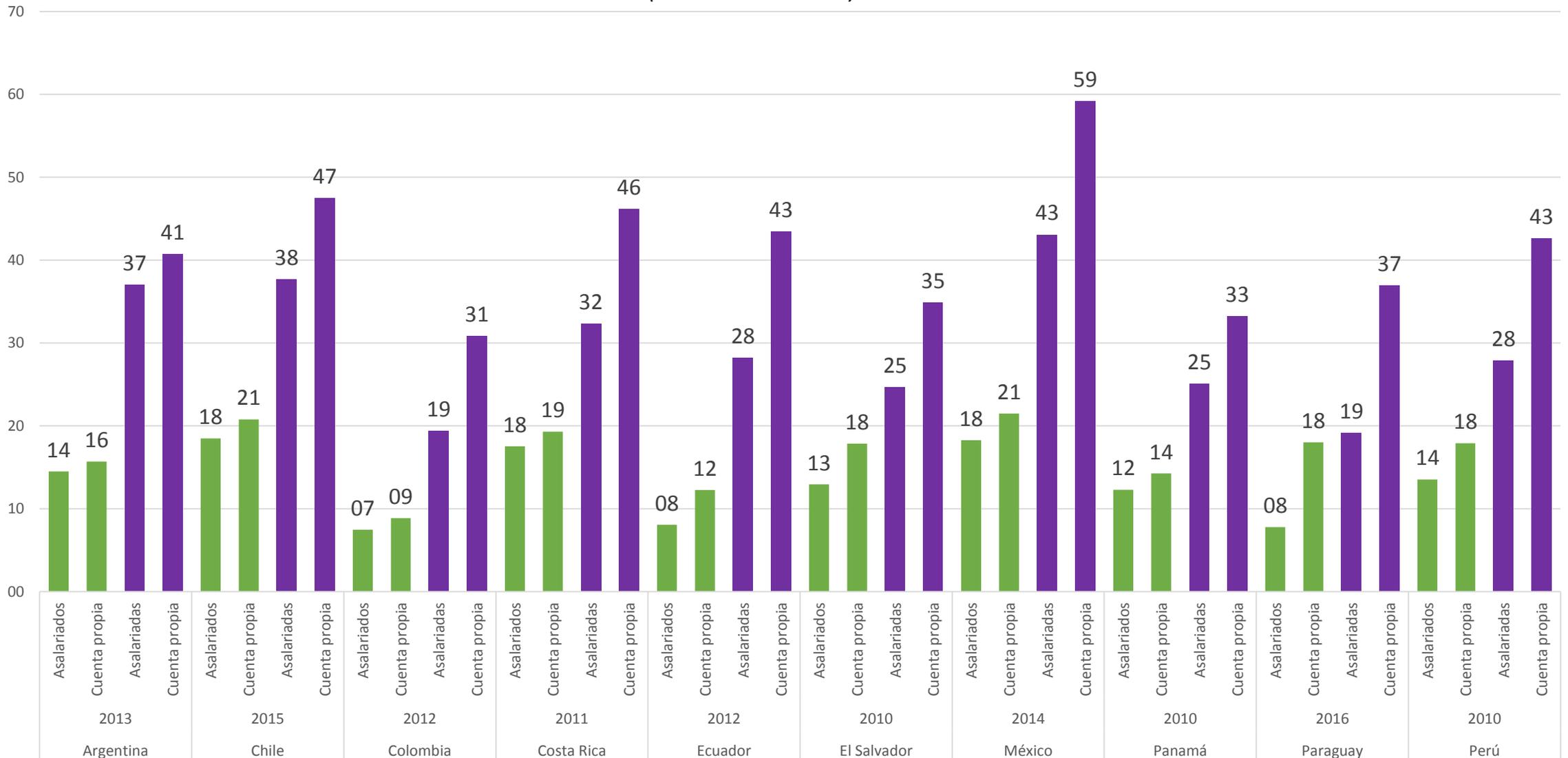
# Menor participación de las mujeres en el empleo asalariado y dificultades para sus emprendimientos

América Latina (promedio ponderado de 18 países): estructura y distribución de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional, 2016  
(En porcentajes)



# El trabajo por cuenta propia: ¿una alternativa flexible?

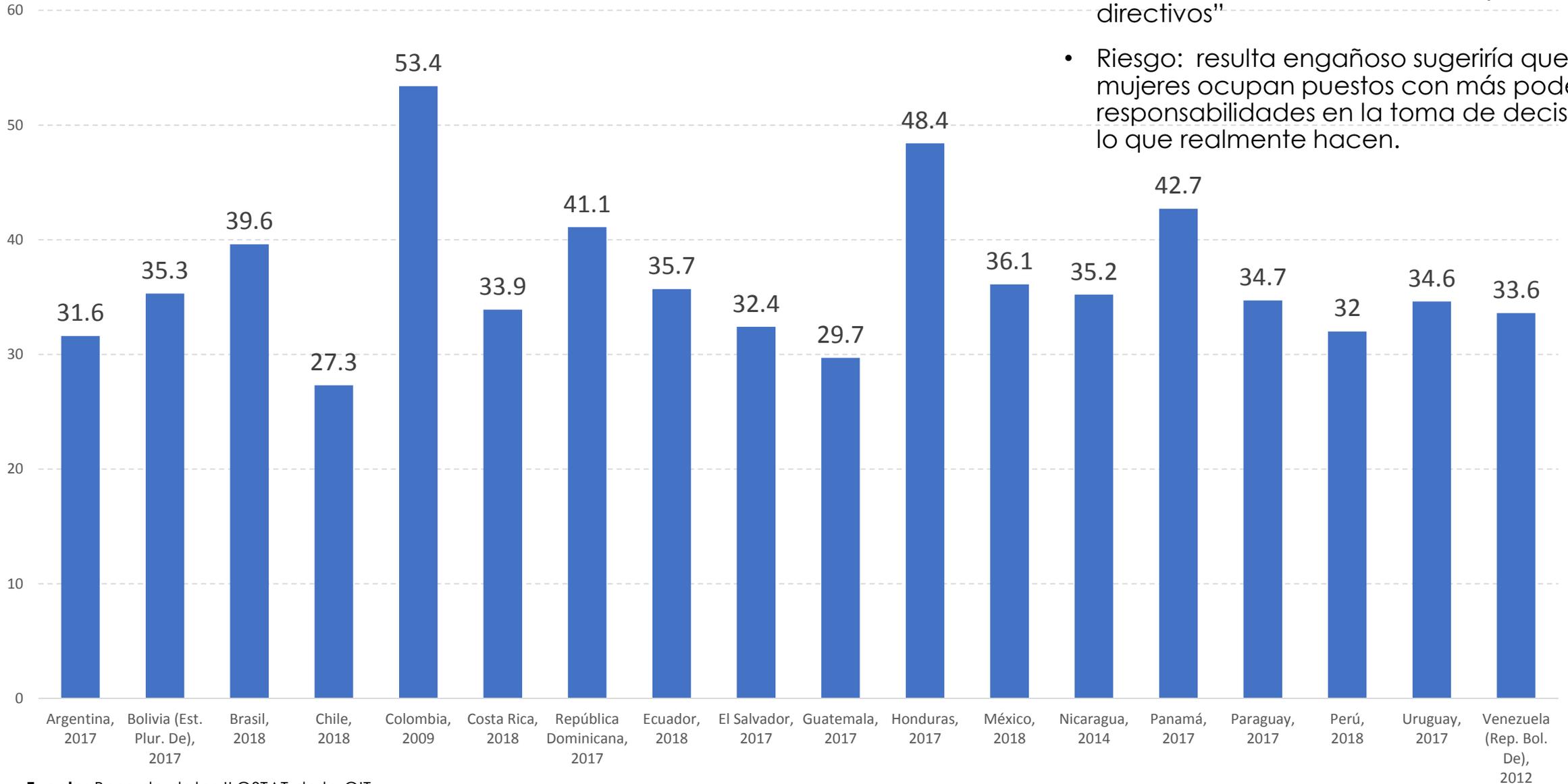
**América Latina (10 países):** Tiempo destinado al trabajo no remunerado de la población de 15 años de edad y más, según sexo y categoría ocupacional  
(En horas semanales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso de tiempo

# Segregación vertical

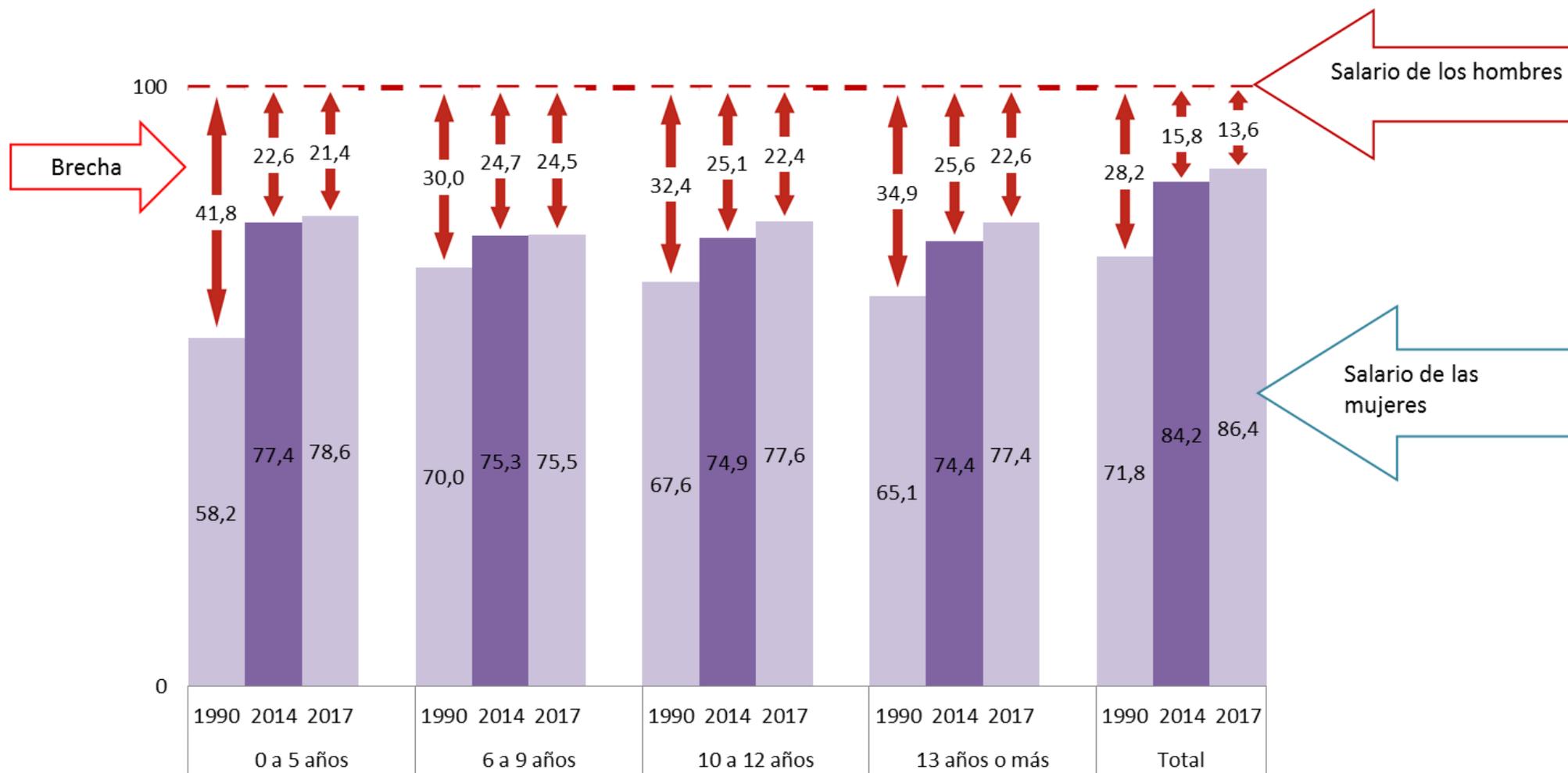
**América Latina (18 países):** Proporción de mujeres en cargos directivos  
(En porcentajes)



- Corresponde al indicador de seguimiento de los ODS 5.5.2 “Proporción de mujeres en cargos directivos”
- Riesgo: resulta engañoso sugeriría que las mujeres ocupan puestos con más poder y responsabilidades en la toma de decisiones de lo que realmente hacen.

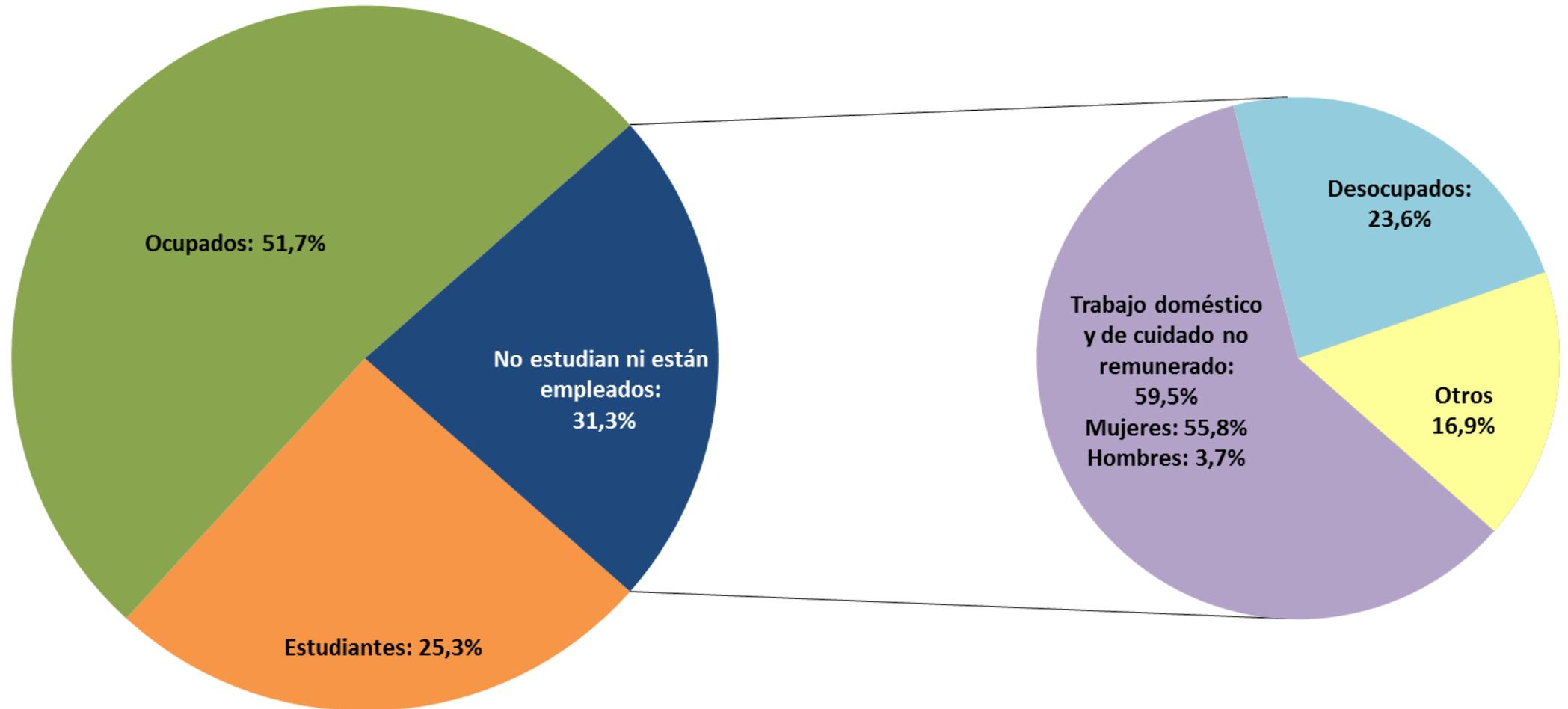
# Brecha salarial

**América Latina (promedio ponderado de 18 países):** salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990, 2014 y 2017.  
(En porcentajes)



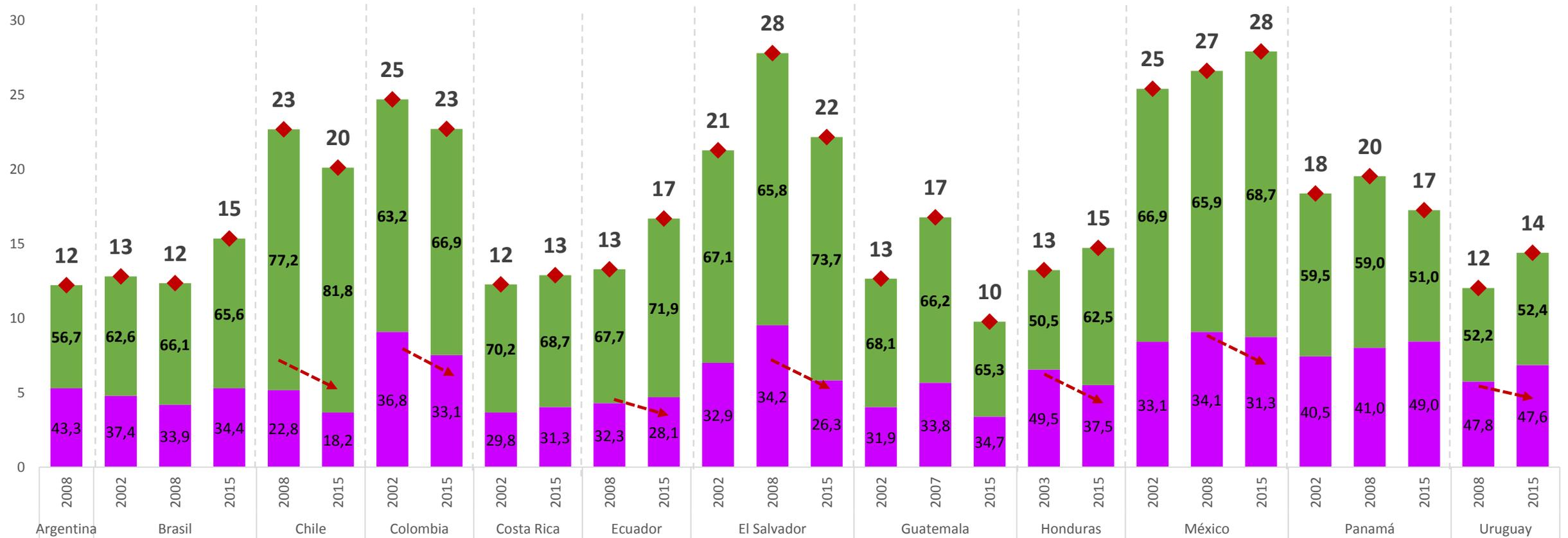
# Desigualdades de género según el ciclo de vida

**América Latina (17 países):** condición de actividad de los jóvenes de 15 a 29 años de edad, alrededor de 2016  
(En porcentajes)



# Segmentación de género en la educación y en la formación técnico profesional

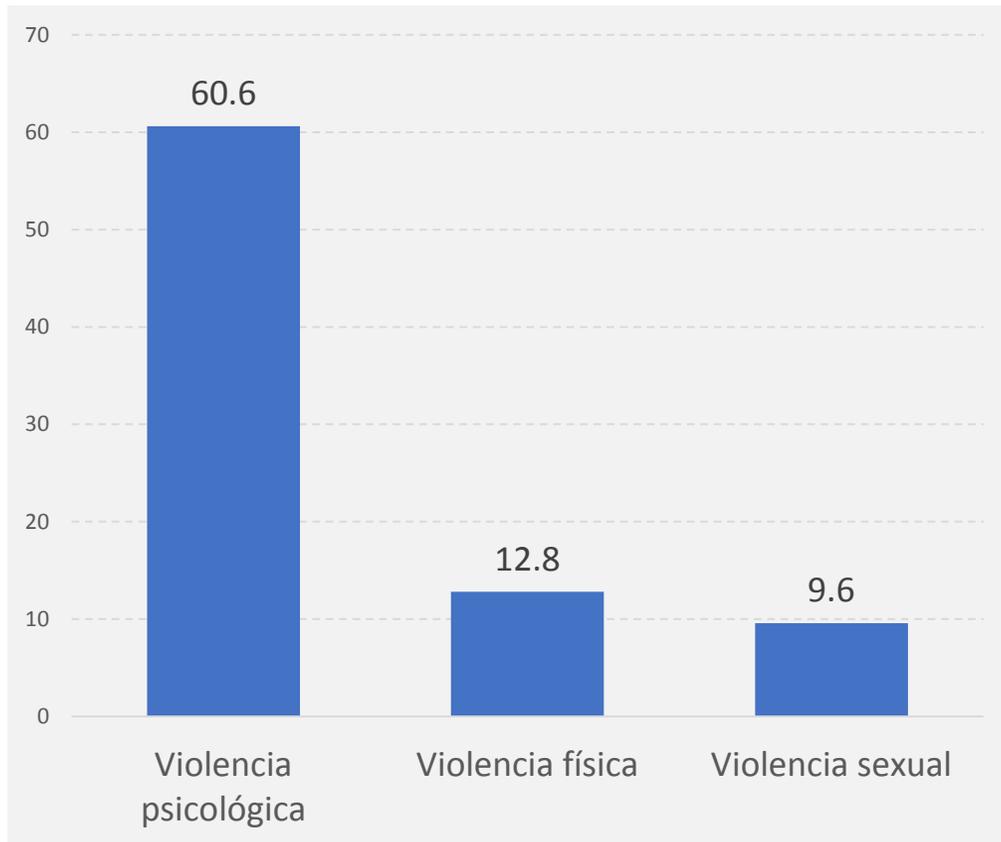
**América Latina (12 países):** graduados en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), por sexo, y graduados de educación terciaria en carreras CTIM, ambos sexos, entre 2002 y 2015



- Proporción de mujeres graduadas en carreras CTIM
- Proporción de hombres graduados en carreras CTIM
- ◆ Proporción de graduados de educación terciaria en carreras CTIM

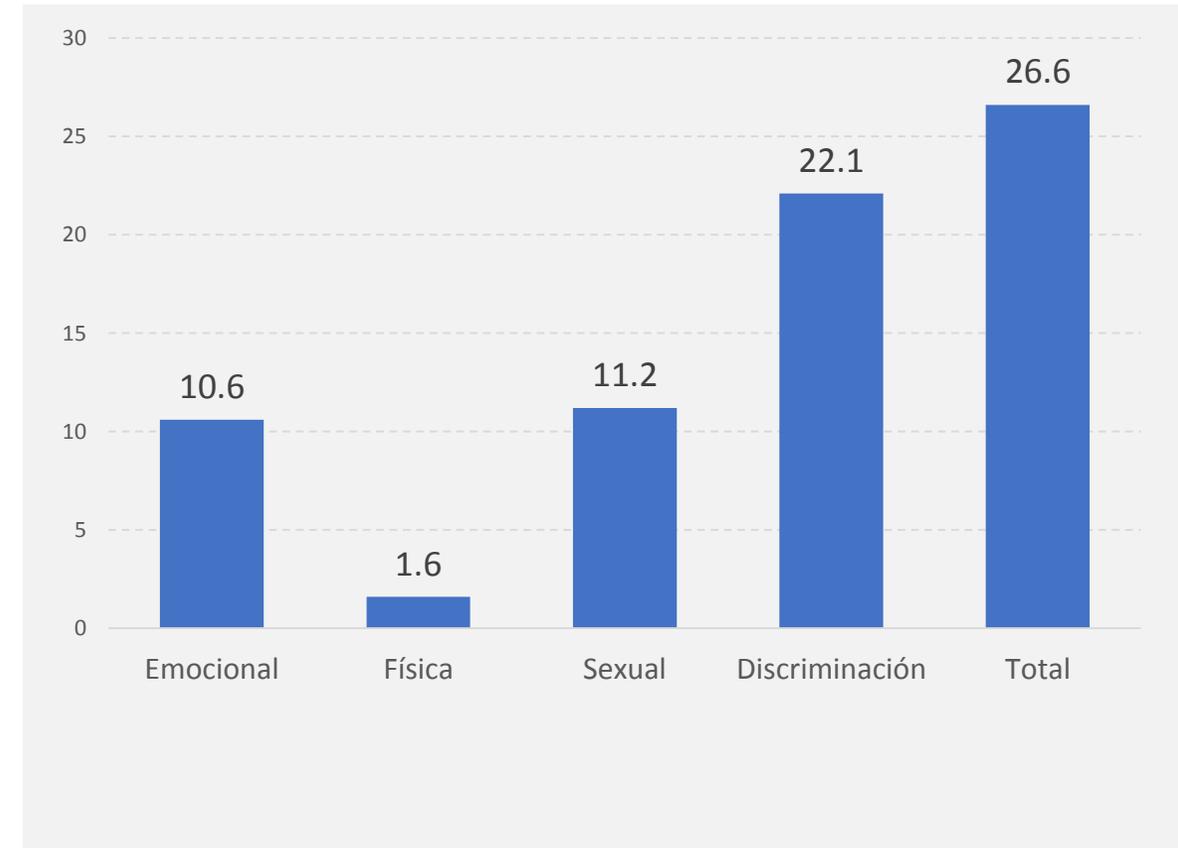
# Violencia en el trabajo

**Bolivia (2016):** Mujeres de 15 años o más en situación de violencia a lo largo de su vida laboral, por tipo de violencia  
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia contra las Mujeres 2016

**México (2016):** Prevalencia de violencia en el trabajo a lo largo de su vida contra mujeres de 15 años o más, por tipo de violencia  
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016.

# “Sistemas de información: transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política”

---

Las acciones de política requieren sistemas de información que permitan identificar prioridades, definir y monitorear líneas de acción clave. Un ámbito crucial es el de la construcción y difusión de **estadísticas laborales oficiales con perspectiva de género**. Es necesario por tanto:

- Que el mayor número posible de estadísticas e indicadores estén **desagregadas por sexo** para visibilizar los diversos fenómenos que afectan hoy tanto a hombres como mujeres.
- Fomentar la realización de **estudios sobre las causas de las brechas de género en el mercado laboral**, para derribar mitos y supuestos que justifican la discriminación de género.
- Abordar el desafío de contar con **estadísticas oficiales sobre el sector privado** que permitan dar seguimiento a los avances y retrocesos en materia de promoción de la mujer en la gestión empresarial.
- Avanzar en la incorporación de **nuevas mediciones** que permitan cuantificar dimensiones que han estado fuera de los debates tradicionales (uso del tiempo, violencia en el ámbito laboral).
- **Estimar los costos relacionados a la reproducción social** (información sobre licencias parentales, ausentismo relacionado al cuidado de un miembro del hogar, licencias médicas, recontractación de personal para cubrir ausencias, entre otros)
- Estudiar el vínculo entre los distintos tipos de trabajo y **valorar el trabajo no remunerado**
- Fortalecer los instrumentos de medición existentes y los registros administrativos para que puedan dar cuenta de los fenómenos emergentes en el mercado del trabajo.
- Realizar estudios prospectivos con perspectiva de género, que permitan anticipar las tareas, oficios y sectores que serán más afectados por los cambios del mercado del trabajo
- Hacer un mejor uso de **fuentes no tradicionales de datos**.

# “Sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es desarrollo ni es sostenible”

## Asuntos de Género en la CEPAL

[www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero](http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero)

## Observatorio de Igualdad de Género

[oig.cepal.org/es](http://oig.cepal.org/es)

## Publicaciones



[Panorama Social de América Latina 2018](#)



[Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo](#)



[Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza: el caso del Uruguay](#)



[Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza: el caso de Chile](#)



[Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina](#)