

Juan Raso Delgue ↗

Discriminación de género en las relaciones laborales de América Latina

Gender discrimination in labor relations in Latin America

Discriminação de gênero nas relações trabalhistas na América Latina

↗ Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2013-2020) y Profesor Titular de Teoría de las Relaciones Laborales (2009-2020), Facultad de Derecho (Universidad de la República) / Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

ORCID: 0000-0003-1152-6561

✉ juanraso@redfacil.com.uy

Resumen: *La discriminación de género se plantea con extrema actualidad en el continente latinoamericano, en que siguen existiendo profundas brechas entre los derechos de los hombres y las mujeres en el ámbito laboral, donde –a pesar que las normas internacionales y las leyes nacionales proclaman la igualdad y la no discriminación con motivo de género–, la realidad muestra la persistencia de esas distancias en el efectivo goce de los derechos. A ello se suma una cultura patriarcal que sigue sosteniendo enfoques machistas en el mundo del trabajo, con proyecciones al ámbito sindical. La existencia de porcentajes muy alto de familias uniparentales con jefe mujer y las condiciones de indigencia, contribuyen a la consolidación de círculo vicioso, que reproduce las condiciones de pobreza/falta de formación/empleo precario.*

Palabras clave: *género, desigualdad, Cadenas Mundiales de Suministro, feminización de las migraciones, violencia de género.*

Abstract: *Gender discrimination leads to a very unequal distribution of opportunities, in the Latin American continent, where there are still deep gaps between the rights of men and women in the workplace. International rules and national laws proclaim equality and non-discrimination based on gender, but reality shows the persistence of limits for the effective*

enjoyment and exercise of these rights. Added to this is a patriarchal culture that continues to support macho approaches in the world of work, with projections in unions representations. The existence of very high percentages of single-parent families with a female head and the conditions of poverty contribute to the consolidation of a vicious circle, which reproduces the conditions of poverty/lack of training/precarious employments.

Keywords: *gender, inequality, global supply chains, feminization of migration, gender violence*

Resumo: *A discriminação de gênero é extremamente atual no continente latino-americano, onde ainda existem profundas diferenças entre os direitos de homens e mulheres no trabalho. Embora as normas internacionais e as legislações nacionais proclamem a igualdade e a não discriminação com base no gênero, a realidade mostra a persistência dessas distâncias no exercício efetivo dos direitos. Soma-se a isso uma cultura patriarcal que continua sustentando abordagens machistas no mundo do trabalho, com projeções para a esfera sindical. A existência de percentagens muito elevadas de famílias monoparentais com chefe feminino e as condições de pobreza contribuem para a consolidação de um círculo vicioso, que reproduz as condições de pobreza/falta de formação/emprego precário.*

Palavras-chave: *gênero, desigualdade, cadeias globais de abastecimento, feminização da migração, violência de gênero*

*Recibido: 31/10/2021
Aceptado: 08/06/2022*

1. Introducción

No es novedad de que el Derecho del trabajo –cuanto menos aquel derecho del trabajo construido como marco de tutelas de los modos de producción taylor-fordista– está atravesando una crisis profunda desde fines del siglo pasado. Sin embargo, poco se repara que nuestra disciplina –acompañada por una multidisciplinariedad activa desde otras áreas del conocimiento– ha ido extendiendo sus fronteras fuera del espacio de la fábrica. Hay un Derecho del trabajo nuevo que se ocupa de los derechos inespecíficos, de la discriminación, de la protección de los colectivos más vulnerables y que se expande con fuerza. Es el caso de los temas de género, que aun con dificultades, avanza en forma transversal en todos los continentes, y que comienza a importar cada vez más en América Latina. Aún con dificultades, aún con diferencias que se perpetúan, el tema de género está en la agenda cotidiana de los problemas del trabajo y ello debe ser destacado, porque los avances en la protección de género y la no discriminación son en definitiva avances para la humanidad.

Como indica un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018a).

Los últimos veinte años han sido positivos para la situación de la mujer en el mundo del trabajo y la igualdad de género en la sociedad. La cantidad actual de mujeres instruidas y que participan en el mercado laboral no tiene precedentes, y hay más conciencia de la importancia crucial de la igualdad de género en las iniciativas para reducir la pobreza e impulsar del desarrollo económico.

Sin perjuicio de ello, siguen existiendo –especialmente en el continente latinoamericano– brechas importantes que expresan una desigualdad de género en aspectos diversos vinculados a las condiciones laborales, el salario, la educación, las cargas familiares y la informalidad, ampliándose las mismas en los contextos de mayor pobreza de los países.

2. Las brechas de la desigualdad de género

Los pactos internacionales y las normas internas de los países latinoamericanos proclaman la igualdad de género y el principio de no discriminación entre hombre y mujer. Sin embargo, debe reconocerse que las afirmaciones contundentes de muchas leyes y tratados se enmarcan en una tradición hiperjuridicista del continente, que atribuye a la norma valores sanadores, que luego contrastan con la realidad.

Si bien a nivel de normas existe un evidente progreso en el camino de la igualdad de género, es necesario no perder de vista un contexto social que sigue relegando a la mujer a una posición subordinada en relación al hombre. Esa realidad se proyecta en especial en las relaciones laborales, que reproducen las iniquidades a nivel social y cultural. Como expresa un reciente documento de la CEPAL, “la desigualdad de género es un rasgo estructural de América Latina y el Caribe, una región caracterizada por la persistencia de brechas en diversas dimensiones, que nos alertan sobre la urgencia de diseñar e implementar políticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres” (Colacce M., Mojica M. y Zurbrigg, 2020, p. 5).

¿Cuáles son hoy las principales brechas de género en el ámbito laboral?

Siguiendo investigaciones de la Comisión Interamericana de Mujeres (OEA, 2011), debemos señalar las siguientes:

2.1. La pobreza como diferenciador de género

En los países con dificultades de crecimiento económico –como son la mayoría de nuestro continente– las amplias franjas de pobreza complejizan y profundizan cualquier tipo de inequidad social, ya sea vinculada al ingreso a la educación, a la calidad de los empleos, o a las posibilidades de las personas de romper el círculo inexorable de pobreza/ignorancia/empleos precarios.

Como expresa Alonso del Val, las mujeres y las niñas están más expuestas a sufrir pobreza económica en todo el mundo, es decir que “la pobreza aumenta la brecha de género y esta genera a su vez pobreza”, realidad acuñada en la expresión “feminización de la pobreza” (Alonso, 2020). Según Naciones Unidas –agrega– el 70% de las personas pobres en el mundo son mujeres. Además, una de cada cinco niñas en el mundo vive en condiciones de extrema pobreza. Es decir, en un hogar que sobrevive con menos de 1,90 dólares al día... Aunque las mujeres realizan el

66% del trabajo en el mundo y producen el 50% de los alimentos, solo reciben el 10% de los ingresos y poseen el 1% de la propiedad” (Alonso, cit.).

Esta realidad produce efectos diversos en las diversas franjas económicas de la sociedad: en efecto si bien en las capas medias y altas de la sociedad la mujer logra consolidar su formación inclusiva y acceder a empleos de calidad, en los quintiles más pobres, se potencia la brecha de la discriminación. Para muchas jóvenes en situación de pobreza, la adolescencia significa en muchos casos una maternidad indeseada, y con ella el alejamiento de sus posibilidades educativas, quedando relegadas a tareas del hogar que tradicionalmente han sido confiadas a las mujeres. Vemos de este modo que la inequidad en la distribución de la riqueza, que siempre ha caracterizado este continente, reproduce inexorablemente otros tipos de inequidades estructurales, como las que tienen que ver con la educación, la formación y el acceso al mercado de trabajo para las mujeres. Los trabajos que las jóvenes logran conseguir son precarios y de mala calidad, generalmente vinculados a tareas domésticas u obreras de baja capacitación (OEA, 2011).

La desigualdad de roles que se proyecta en una inequidad de posibilidades con relación a la formación y a la obtención de empleos decentes se evidencia con mayor fuerza en la pobreza, donde persiste el estereotipo de género tradicional, que concibe desde la perspectiva de los varones, como hecho incuestionado que “sean sus esposas o parejas quienes se responsabilicen por la realización del trabajo doméstico y de cuidados”. En esta línea el cuidado de la salud durante el embarazo, los controles de salud de los hijos/as (en especial si presentan algunas enfermedad o grado de incapacidad) son considerados de plena responsabilidad de la mujer Fernández Soto M. Pedetti G., Perrotta V., Pieri D y Semblat F., 2012). Esta realidad se agrava y complejiza aún más porque es reiterado el fenómeno de padres abandonados, que no asumen ninguna carga en la crianza y educación de los hijos.

2.2. Mayor carga global de trabajo para mujeres

Para la gran mayoría de las mujeres –cualquiera sea el contexto socioeconómico de pertenencia– la jornada de trabajo es más extensa que la de los hombres si sumamos las horas de labor fuera de la casa, que aquellas dedicadas al hogar y a la tarea de cuidados.

Confirma esta apreciación el Informe de la Comisión de Mujeres de la OEA al expresar que “la suma de las horas dedicadas a trabajo remunerado y trabajo no re-

munerado muestra que las mujeres tienen una jornada superior a la de los hombres”. Esta comprobación deriva del hecho que comienzan a generalizarse en la región las encuestas sobre uso del tiempo, que permiten conocer las cifras que hasta un par de décadas atrás eran solo percepciones provenientes de la experiencia cotidiana de las mujeres (OEA, 2011).

En la actualidad, es posible visualizar con más claridad el trabajo no remunerado, al existir datos de muchos países de la región que muestran que “las mujeres tienen jornadas diarias más largas que las de los hombres, ya que a las responsabilidades de cuidado y del trabajo doméstico no remunerado asignadas a ellas tradicionalmente, se suma el trabajo remunerado” (OEA, cit.).

El informe analiza encuestas realizadas en cinco países de la región (Bolivia, Ecuador, Guatemala, México y Nicaragua), donde la participación de hombres y mujeres en quehaceres del hogar muestra claramente que el 90% de las mujeres mayores de 12 años realizan este tipo de tareas; los hombres que se involucran en estas actividades son un porcentaje mucho menor, generalmente la mitad de las mujeres (OEA, cit.).

2.3. Persistencia de la brecha de participación laboral

Salazar-Xirinachs, Director Regional de la OIT, expresa que en América Latina y el Caribe hay unas 117 millones de mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo, resultado de un “fenómeno imparable” de aumento persistente en las tasas de participación en un mercado laboral en el cual, sin embargo, “aún estamos muy lejos del objetivo de la igualdad de género... El camino hacia la igualdad en el trabajo aún es largo”, existiendo persistentes disparidades en el acceso a los mercados laborales (OIT, 2018b).

Según datos de la OIT publicados en el Informe “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2017”, a fines de 2017 por primera vez la tasa de participación laboral de las mujeres superó el 50%, al alcanzar 50,2%. Pero comparativamente con los hombres, estas cifras muestran que estos avances no son suficientes para cerrar las brechas existentes. En efecto la tasa de participación de las mujeres es menor en casi 25 puntos porcentuales con la de los hombres, que es de 74,4 por ciento (OIT, 2018b).

La diferencia también se mantiene en el caso de la tasa de ocupación que registra la oferta de empleos. Las mujeres registraron una tasa de 45 por ciento, mientras que la tasa de los hombres se ubicó más de 20 puntos por encima en 68 por ciento. Importa también destacar que a pesar de tener una menor participación en la fuerza laboral, las mujeres son prácticamente la mitad de los desempleados: 13 millones de un total de 26 millones (OIT, 2018b).

Salazar-Xirinachs agrega que la lista de tareas para cerrar todas estas brechas es larga y comienza necesariamente con la necesidad de insistir en políticas para combatir los estereotipos que aún prevalecen en muchos lugares de trabajo. En esta línea, son importantes las medidas destinadas especialmente a mejorar la inserción laboral de las mujeres, como podrían ser las leyes o cláusulas de igualdad en los convenios colectivos para garantizar que entre hombre y mujeres haya igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (OIT, 2018c).

2.4. Tasas de desempleo mayores que la de los hombres

Como vimos en el numeral anterior, mientras que la participación de las mujeres sigue siendo menor en el mercado de trabajo, los porcentajes de desempleo son similares, con lo cual se concluye que porcentualmente las tasas de desempleo de las mujeres son mayores a las de los hombres.

Datos recientes de la OIT dan cuenta que en los países emergentes las mujeres afrontan una tasa de desocupación que duplica a la de los hombres

Las diferencias entre los géneros –se indica– son aun más pronunciadas entre las poblaciones juveniles, lo cual no augura nada bueno para las perspectivas de integración de las mujeres en el mercado laboral en estas regiones, cuyas tasas de desocupación varían entre el 16,3 y el 19,5 por ciento en 2018 (OIT-Oficina Internacional del Trabajo, 2018b).

Entre las causas de estas diferencias se señala la carga desproporcionada del trabajo asistencial no remunerado y de las responsabilidades familiares que las mujeres tienen que asumir, que limitan las oportunidades académicas y de empleo a las que pueden acceder, y su capacidad de participar en el mercado de trabajo. En cambio, las mujeres de los países desarrollados se acercan a la paridad con los hombres por lo que respecta a las tasas de desocupación. En algunas regiones, tales como Europa Oriental y América del Norte, las mujeres registran tasas de desocupación

incluso inferiores a las de los hombres. Ello refleja los esfuerzos sustanciales para lograr la paridad de género en los logros académicos y las competencias, pero la consecución de la paridad de la tasa de desocupación es también atribuible a los efectos negativos prolongados de la crisis económica de 2008, que han afectado a algunos sectores de predominio masculino –como la construcción– con más fuerza que al resto de la economía (OIT-Oficina Internacional del Trabajo, 2018b).

Por su parte la CEPAL ha expresado con relación a América Latina y el Caribe, que “mientras el 85% de los varones adultos (mayores de 25 años) trabaja o busca trabajo, tan solo el 56% de las mujeres lo hace”. Agrega el informe que existen brechas importantes en las horas trabajadas en el continente: en promedio, las mujeres dedican 20 horas por semana al trabajo remunerado, en tanto que los varones, 42 horas semanales (Colacce *et al.*, 2020).

2.5. Inserción en el mercado de trabajo a través de actividades informales

En los países emergentes –como los latinoamericanos– es muy alta la probabilidad que los trabajadores –dependientes o independientes– pertenezcan al sector informal de la economía, que en la mayoría de los países supera el 50% de la PEA. Según la OIT, sigue siendo especialmente alta la presencia femenina en el sector informal, “debido en parte a la mayor proporción de trabajadoras familiares auxiliares, categoría que representa alrededor de una tercera parte del empleo informal total en estos países” (OIT-Oficina Internacional del Trabajo, 2018b). Estos datos muestran que “el porcentaje de mujeres en el empleo informal de los países en desarrollo superaba en 4,6 puntos porcentuales al de los hombres al incluir a las trabajadoras agrícolas, y en 7,8 puntos porcentuales al excluirlas (OIT-Oficina internacional del trabajo 2018b).

Un dato de interés con relación a la informalidad indica que las brechas de género son mayores en los trabajadores informales, que en los formales. A partir de datos consignados en su investigación, Colacce & *al.*, expresan que la informalidad produce una doble vulnerabilidad para las mujeres: por una parte una falta de cobertura de derechos laborales y por la otra una remuneración menor que los varones informales. Ello demuestra –agregan– que se ha ido produciendo un proceso de selección por el cual “las mujeres que permanecen en el sector informal son aquellas que perciben menores ingresos laborales; este proceso no se dio de forma tan clara entre los varones” (Colacce *et al.*, 2020).

Agreguemos a ello que grandes bolsones de trabajo femenino (como el trabajo doméstico y las tareas de cuidados) siguen ejerciéndose fuera de los controles del Estado y en especial de la seguridad social OIT-Oficina Internacional del Trabajo, 2018b).

2.6. Dificultades de acceso y permanencia en la educación

Los datos estadísticos a nivel de América Latina revelan que en las franjas de la educación primaria y secundaria básica, hay un porcentaje mayor de hombres que estudian, mientras que esa tendencia se revierte a medida que subimos en los niveles de formación: a nivel terciario la mujer supera ampliamente a los hombres y en el nivel de terciaria completa vemos que hay dos mujeres por cada hombre que alcanza un título universitario.

La significación de estos datos también tiene otra posible lectura con relación a los niveles de pobreza. En efecto en los sectores más pobres de la población, las mujeres son en mayor proporción más inactivas que los hombres, pero ello no depende del hecho de que sean menos competentes para la adquisición de conocimientos, sino porque las concepciones machistas del continente –mayormente presente en los sectores pobres de la población– obligan a las mujeres a quedarse en los hogares haciendo tareas de cuidado y tareas domésticas. De ese modo no ingresan al mercado laboral y por lo tanto para las estadísticas son inactivas. Como señalan Filardo y Figueiras, esta proporción de inactivas no está registrada en las tasas de desempleo y está bastante descuidada en los análisis. Y claramente hay una composición por género bien distinta, que genera situaciones diferenciadas. El gran problema es que por otra parte estas mujeres que están fuera del mercado laboral por ser inactivas engrosarían las filas del universo de “ni-ni”, que ni estudian, ni trabajan (Filardo, V. y Filgueira F., 2011). También determina esta situación el hecho que las mujeres tienen una asunción temprana de los roles privados, esto es, salen del hogar de origen y tienen hijos mucho más tempranamente que los varones. En realidad, trabajan, aunque no en forma remunerada. Su trabajo se expresa en la realización de un conjunto de tareas que tienen que ver con lógicas de los cuidados familiares (Filardo, V. y Filgueira F., 2011).

2.7. Mayor presencia de mujeres en sectores económicos de bajos ingresos

Si bien la mujer en las dos últimas décadas ha logrado insertarse en áreas laborales, que antes eran dominadas por los hombres, también es cierto que siguen existiendo franja muy grande de mujeres que ingresan al mercado laboral a través de tareas vinculadas al servicio doméstico. También debe anotarse que en los últimos años ha crecido la demanda de trabajos vinculados al cuidado familiar, que se direcciona fundamentalmente hacia las mujeres. En general son trabajos modestos, interpersonales y con bajas tutelas sociales, que se insertan en el marco de la “*poor economy*”, expresión que se ha internacionalizado a partir de la publicación de los trabajos de Abhijit Banerjee y Esther Duflo, economistas del MIT. El libro a partir de encuestas y testimonios plantea las condiciones de vida de las personas más pobres del planeta, explicando sus patrones de consumo y sus comportamientos económicos (Banerjee A. V. y Duflo E., 2011)

Reiterando aspectos ya relevados, dos sectores (además de las tareas domésticas) concentran gran parte del trabajo de bajos ingresos: el sector de los cuidados y de la confección de vestimenta.

Con relación a los cuidados, la actividad que es atribuida a las mujeres en función de su pretendido rol familiar, que se proyecta a labores de cuidado fuera del hogar, con niveles salariales que permanecen bajos. Las tareas refieren al cuidado de niños, enfermos y ancianos. En este tipo de servicios, se comprueba la persistencia de trabajo informal, aunque crece el trabajo formal de trabajadoras registradas en empresas de servicios de acompañantes (Fernández Soto M. *et al.*, 2012)

Con relación al sector de la vestimenta en la región, más del 80% de las personas trabajadoras son mujeres, y el 75% de ellas sufre regularmente violencia de género en las fábricas.

La ONG Oxfom ha denunciado la situación extrema de las trabajadoras textiles en las zonas francas y maquilas de Centroamérica con bajos salarios, jornadas de trabajo. “Estas zonas francas –expresa el informe– se han extendido en numerosos países latinoamericanos como una forma de atraer inversiones extranjeras, a cambio de mano de obra barata y no sindicalizada, regulaciones laborales laxas y generosos incentivos fiscales” (OXFAM, 2021). Estos trabajos –cuidados y confección– se han multiplicado en especial por la acción de transnacionales de cuidados y de la

moda, según veremos en el ítem siguiente.

2.8. La presencia de mujeres en las Cadenas Mundiales de Suministro (CMS)

Con relación a la cuestión de las Cadenas Mundiales de Suministro (CMS) y género, la OIT en el Informe IV de 2016 expresa que las cadenas profundizan la diferencias entre trabajo masculino y femenino. “Las mujeres –se indica– son mayoritarias en la fuerza de trabajo de determinados segmentos de las cadenas mundiales de suministro, como los sectores de las prendas de vestir, la horticultura, la telefonía móvil y el turismo. Sin embargo, el personal femenino tiende a concentrarse en las categorías de empleo donde se practican los salarios más bajos o que requieren escasa calificación, y en un menor número de sectores; en cambio, los hombres se distribuyen de forma más regular entre los distintos sectores, ocupaciones y tipos de puestos de trabajo. En consecuencia, la brecha salarial de género puede ser considerable. Las desigualdades de género pueden significar que las mujeres se encuentren confinadas en algunos sectores o tipos de trabajo determinados, lo que tiene importantes implicaciones para las perspectivas de mejora, así como para el funcionamiento de las cadenas de suministro” (OIT, Oficina Internacional, 2016).

Agrega el Informe que “en muchos sectores, las mujeres representan una parte importante de la fuerza de trabajo de las cadenas mundiales de suministro. Están desproporcionadamente representadas en empleos de baja remuneración en los niveles inferiores de la cadena y con demasiada frecuencia son víctimas de discriminación, acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo. Además, carecen de acceso a medidas de protección social en general, y de la maternidad en particular, y sus oportunidades profesionales son limitadas” (OIT-Oficina Internacional, 2016).

2.9. Persistencia de la discriminación salarial

Un reciente estudio de la OIT analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres en cuatro países que representan diferentes sub-regiones de América Latina: México para la zona norte, Costa Rica para Centro América, Perú para los países Andinos y Uruguay para el Cono Sur (OIT - Oficina Regional Lima 2018c).

El análisis –que compara la brecha existente en los años 2010 y 2016– permite indicar que mientras en Costa Rica y México se aprecia un aumento en la brecha sa-

larial, en Perú y Uruguay esta disminuye. Sin embargo, en los cuatro países, las brechas salariales son importantes y están por encima del 10% en Costa Rica y alcanzan el 20% en Uruguay.

Esto significa –indica el informe– que, si asumimos que hay paridad entre hombres y mujeres en cuanto a la duración de la jornada laboral, las peruanas empezarían a trabajar gratuitamente a partir del 28 de Octubre, las uruguayas dos días después, mientras que las mexicanas comenzarían a hacerlo a partir del 3 de Noviembre y las costarricenses desde mediados del mismo mes” (OIT - Oficina Regional Lima 2018c).

El Informe refiere también a consideraciones ya realizadas en esta ponencia, evidenciando que las mujeres jóvenes entre los 16 y 19 años enfrentan barreras más altas que los hombres jóvenes en la adquisición de conocimientos, ya que un porcentaje importante de ellas ni estudia ni trabaja porque debe dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado de sus familias. Estas responsabilidades de cuidados merman la participación de dichas jóvenes en el mercado laboral. En efecto, los datos muestran que la participación de las mujeres aumenta con el nivel de educación, mientras que para los hombres el nivel de educación no tiene ninguna influencia sobre su participación (OIT - Oficina Regional Lima 2018c).

Las brechas de género –expresa el ya citado informe de CEPAL– se proyectan también sobre los salarios: en las áreas urbanas de América Latina, sea cual sea el nivel educativo alcanzado, el salario medio de una mujer es, como máximo, un 77% del correspondiente a un hombre con el mismo nivel educativo.

2.10. Crecimiento de los hogares uniparentales con la mujer jefe de familia

Como ya hemos indicado, uno de los problemas que complejiza la situación laboral de las mujeres en el continente, es el acelerado aumento de familias uniparentales con jefe de familia mujer. El fenómeno obedece a diversas cuestiones vinculadas con la desaparición de la figura paterna, en algunos casos durante el período de maternidad, en otros luego de nacer los hijos. En muchos casos los padres hombres no quieren contribuir a las obligaciones alimentarias con relación a sus hijos, contribuyendo con ello al desarrollo de una familia cuyo sostén es la madre.

Estas situaciones determinan que la madre deba salir a trabajar, recurriendo a mujeres del entorno familiar o contratando a su vez a otras mujeres, para el cuidado de sus hijos. Las jefas de familia recurren también a la realización de trabajo nocturno (especialmente en el sector de los cuidados, la limpieza y en las actividades paramédicas) para poder atender de día a sus hijos en jornadas extenuantes de trabajo fuera y dentro del hogar.

Como se indica en el ya citado informe de la Comisión Interamericana de Mujeres el alto porcentaje de hogares con una jefa de hogar mujer en la región acrecienta los niveles de pobreza de sus familias que disponen generalmente de un solo ingreso para satisfacer sus necesidades, el cual suele ser bajo por la discriminación salarial hacia la mujer. Al mismo tiempo, enfrentan dificultades en la combinación de sus roles de proveedoras y mantenedoras de la reproducción del hogar que no siempre pueden conjugarse positivamente, dando por resultado hogares más pobres y con una mayor posibilidad de reproducir la pobreza intergeneracionalmente (OEA, 2011).

2.11. Escasa participación de la mujer en las organizaciones sindicales y en la negociación colectiva

Como expresa Urrutia Pérez, la participación de las mujeres en los sindicatos, está condicionada por causas externas, derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos (Urrutia Perez C., 2015).

Entre los indicadores que señala, se destacan los siguientes:

- menor participación que los hombres en las afiliaciones;
- menor participación directa en todos los niveles, aún a nivel de delegada sindical: aunque sean miembros de la Directiva, no son ellas que generalmente negocian los convenios colectivos;
- escasa participación en los órganos de dirección;
- escasa peleas por las candidaturas, porque saben de antemano que suponen un enorme desgaste, y que no tienen suficiente poder para salir exitosas.

– no siempre normas que establecen cuotas, logran aumentar la influencia de las mujeres en las decisiones del sindicato (Urrutia Perez C., 2015).

También influye en la escasa participación de las trabajadoras en las diferentes instancias de negociación, la menor cobertura relativa de mujeres en los procesos de negociación debido a su sobrerrepresentación en los segmentos más precarios y desregulados y la escasa presencia femenina en las directivas sindicales e instancias negociadoras (OEA, 2011).

De todos modos debe señalarse el hecho que en la negociación colectiva en la región comienzan a aprobarse convenios (especialmente en Argentina Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela) en los que se introduce el tema de género. Las normas negociales refieren, por ejemplo, a la aplicación del principio de equiparación salarial, licencia por violencia domésticas y normas para conciliar la vida familiar y laboral.

Con relación a la participación de la mujer en la actividad sindical, importa destacar la reciente Opinión Consultiva N° 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 5 de mayo de 2021, que expresamente se refiere a género y libertad sindical.

La CIDH emite el dictamen en respuesta a la consulta realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre “el alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género” (CIDH, N° 27/21).

El documento es de especial importancia para abordar la cuestión de la libertad sindical en una perspectiva de género, no siempre examinada en los documentos y opiniones internacionales. La CIDH, luego de afirmar que la libertad sindical es fundamental para permitir una adecuada defensa de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, enfatiza sobre el “derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación y violencia en el ejercicio de sus derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga”.

Ello implica –agrega el documento– considerar discriminatoria toda conducta que no reconozca la igualdad real entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos sindicales, señalando que sigue comprobándose en ese ámbito “la permanencia de roles y estereotipos de género”, que obstaculizan el pleno ejercicio de los derechos sindicales. La Corte hace especial referencia a la huelga y la negociación

colectiva, instrumentos habilitantes para superar la discriminación estructural en el ámbito laboral.

El Tribunal recuerda a los Estados, que deben garantizar la eliminación de las barreras que impidan a las mujeres participar activamente en sindicatos, así como en sus cargos de dirección, y de esa forma tener una participación activa en la toma de decisiones. La autonomía sindical –continúa la Corte– no debe amparar limitaciones al ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres dentro de los sindicatos, y por el contrario es obligación de los Estados adoptar medidas que permitan a las mujeres gozar de una igualdad formal y material en el espacio laboral y sindical.

Además de ser un texto que aborda con fuerza la cuestión del género y la dimensión sindical, importa relevar la preocupación de la CIDH de que la igualdad de género en temas tan importantes como la huelga, la negociación colectiva y la presencia en la organización sindical, exprese “una igualdad real entre hombres y mujeres”, una igualdad que no solo debe ser formal, sino también “material” en el espacio laboral y sindical. Por tal motivo, la CIDH considera que no es suficiente dictar normas que sean meros pronunciamientos declarativos, sino que es necesario asegurar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones de las organizaciones sindicales.

2.12. La feminización de las migraciones

Si en términos generales puede afirmarse que los trabajadores migrantes –sin distinción de género– son personas comparativamente vulnerables en relación a los nacionales, se evidencia también el hecho que las mujeres tienen un grado mayor de vulnerabilidad frente a la explotación y ocupan grandes franjas de trabajo doméstico y de la industria del sexo.

En el siglo XXI una fuerte corriente migratoria de mujeres busca en otras regiones (y generalmente encuentran) ocupación en trabajos relacionados con el cuidado: trabajadoras domésticas, cuidadoras de niños, enfermeras y otras tareas finalizadas a los cuidados personales, especialmente en aquellos países con poblaciones envejecidas de altos ingresos, donde existe escasez de este tipo de servicios. Como ha expresado la OIT, “una parte de la demanda de cuidados en el mundo está cubierta por los flujos de migración, un fenómeno que algunos observadores han denominado *cadena globales de cuidados*” (OIT, 2016).

Esta demanda laboral también recurre a mujeres migrantes que ocupan trabajos relacionados con el cuidado: trabajadoras domésticas, cuidadoras de niños, enfermeras y otras tareas finalizadas a los cuidados personales, especialmente en aquellos países con poblaciones envejecidas de altos ingresos, donde existe escasez de este tipo de servicios. “Las mujeres en los países de ingresos bajos dejan a sus propios hijos con familiares o ellas mismas contratan personal doméstico, muchas veces otro migrante interno o extranjero.”

La escala de la cadena mundial del cuidado es enorme. En 2015, la OIT estimó que del total de 150,3 millones de trabajadores migrantes, 11,5 millones –o 17,2 por ciento– eran trabajadores domésticos (OIT, 2016).

3. Violencia de género: una cuestión que se proyecta al ámbito laboral

Un tema que ocupa la atención del estudioso de las relaciones laborales es la cuestión del poder, concepto no siempre fácil de expresar, pero que tiene para todos una clara significación. Hay expresiones de una confrontación natural de poderes entre empresa y organizaciones sindicales; otra cuestión vinculada con el poder es la que refleja el propio contrato de trabajo al oponer el poder de dirección del empleador a la subordinación del trabajador. Aquí nos referimos a una particular forma de poder –el poder de arbitrario– que se expresa en acciones de acoso hacia los trabajadores.

En el tema del acoso o violencia en el trabajo existen evidentes consideraciones que refieren al poder de una parte y la vulnerabilidad de la otra (especialmente en el acoso sexual) y el poder de un empleador o aún un grupo de trabajadores con relación a un trabajador aislado (acoso moral),

Todo acoso –moral y sexual– es en definitiva la expresión del ejercicio de un poder, que generalmente actúa en forma premeditada, es decir siguiendo un plan de acción, una estrategia. Gamonal y Ugarte recuerdan que el acoso sexual (lo mismo puede decirse del acoso moral) se presenta, en principio, en todas aquellas relaciones donde existe ejercicio de poder –como también acontece con los vínculos académicos, pero es en el lugar de trabajo, donde tiene una manifestación especialmente calificada, que lo vuelve uno de los problemas más relevantes para el derecho laboral de los últimos años Gamonal S. y Ugartes J. L., 2012).

Pese a que es posible imaginar víctimas de acoso de uno y otro género, es evidente que las principales víctimas de acoso son las mujeres, precisamente por la

mayor vulnerabilidad que tienen ante el poder del acosante. Al poder del hostigador se contraponen la debilidad de la víctima, que puede originarse en una fragilidad psicológica, pero también puede depender de su posición de contratante débil, y económicamente dependiente, en cuanto a que su estabilidad y sobrevivencia derivan del pago regular de un ingreso (el salario). Por lo tanto, no es casual que en la mayoría de los casos las víctimas sean mujeres, que deben soportar situaciones de acoso (el *acoso-chantaje* es una de las formas más comunes) para no perder su única fuente de ingreso. La debilidad será aún mayor en los casos ya citados de mujeres jefes de familias uniparentales. La consecuencia es que los acosos denunciados, *los que salen a la luz*, son aquellos cuyas víctimas por su cultura o nivel económico logran defenderse, mientras sigue existiendo una franja silenciosa del acoso a nivel obrero, en los que se percibe casi como un derecho del *capataz* el maltrato, la humillación y el abuso de los/las dependientes.

El reconocimiento de esta grave forma de discriminación y la necesidad de poner fin a toda práctica de violencia en el trabajo, en especial contra las mujeres, fue puesta en evidencia en la 107 Conferencia Internacional del Trabajo (2018). El Informe V de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018 se titula sugestivamente “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, y si bien su título es inclusivo de trabajadores y trabajadoras, luego su desarrollo confirma el hecho que las mujeres son las principales víctimas de la violencia en el trabajo.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo –expresa el Informe V– “son inaceptables e indiscutiblemente incompatibles con el trabajo decente, por lo que deben remediarse: ... Se trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas” (OIT, 2018b).

La cuestión es hoy objeto de máxima atención a nivel mundial, tras la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, por parte de la Asamblea General de la ONU el 25 de setiembre de 2015. La Agenda, que define un plan de acción a favor de las personas y el planeta, pide en la “meta” N° 5 lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, según el objetivo, y para ello es necesario poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la

explotación sexual y otros tipos de explotación; emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales; «aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Concluye el Informe V de la 107 Asamblea de la OIT que el objetivo 5 de la Agenda 2030 “está estrechamente vinculado al objetivo de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ya que la realización de ambos depende de que se ponga fin a la discriminación, se promueva la igualdad y se extienda la seguridad económica”. Agrega que “la violencia y el acoso son inaceptables y absolutamente incompatibles con el trabajo decente y que, por lo tanto, su existencia exige una atención seria y urgente”.

Para ello es necesario definir principios y reglas básicos y claros, lo que aseguraría su aplicabilidad universal. Entre dichos principios se incluirían los siguientes: a) definición exhaustiva de la violencia y el acoso; b) afirmación del derecho de todos los trabajadores a desarrollar sus actividades en un entorno laboral libre de violencia y de acoso; c) necesidad de prohibir en la legislación nacional todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidas todas las formas de violencia de género; d) necesidad de que en el derecho nacional se establezcan medidas sistemáticas de prevención; e) que en el marco de los SG-SST (v.g., *Fondos de riesgos laborales*) se incluyan los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso; f) necesidad de que en la legislación nacional se establezcan mecanismos de aplicación y cumplimiento, con inclusión de mecanismos de queja seguros y accesibles sobre casos de violencia y acoso; y g) necesidad de que se establezcan sanciones para los perpetradores, y recursos de reparación y de apoyo para las víctimas.

Las conclusiones expuestas en la Conferencia de 2018, permitieron al año siguiente que la OIT concretara su acción con relación al acoso y la violencia de género en el trabajo con la aprobación el 20 de junio de 2019 del Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre “la violencia y el acoso” (108ª Asamblea General de la Organización).

Interesa en primer lugar destacar que el Convenio –en forma novedosa y respondiendo a la vocación universal de la misión de la OIT– extiende los efectos del documento más allá del trabajo típico asalariado, al incluir además de los trabajadores

subordinados, a toda las personas que trabajan, incluyendo a “todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales”.

El Convenio establece en su art. 4 una serie de principios fundamentales en la cuestión de la violencia y el acoso, que deberán adoptar los Estados en su legislación externa. Ellos son:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

El documento regula en sus arts. 7 a 9 la prevención y la protección de las personas acosadas, que en la gran mayoría de los casos son mujeres. Como ha destacado Mangarelli, en materia de la violencia y el acoso, es necesario promover y reforzar la "cultura de la prevención", entre cuyos ejemplos se cuentan los códigos de conducta de empresas multinacionales o los protocolos para prevenir el acoso y que alcanzan no solo a los trabajadores de la empresa, sino también en muchos casos a los “colaboradores” de la compañía, categoría más amplia que incluye trabajadores tercerizados, clientes, proveedores, etc. (Mangarelli C., 2006, p.81 y 82).

El Convenio indica medidas concretas para que los Estados ratificantes, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, aprueben leyes que aseguren la obligación de promover una “política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso”. Entre las diversas medidas se señalan la necesidad de incluir la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la identificación de los peligros y riesgos de violencia y acoso, así como informar y capacitar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección a adoptar en el ámbito laboral.

Finalmente, el Convenio establece mecanismos relativos al control y reparación de la violencia y acoso en el trabajo, exigiendo en todo caso a los Estados de instrumentar procedimientos ágiles y eficaces para garantizar la reparación apropiada de las víctimas. Se indica también que esa garantía se complementará con mecanismos de investigación y solución de conflictos preferentemente externos al lugar de trabajo, medidas de protección a las víctimas y los testigos que eviten las represalias, tutela de la privacidad de las personas involucradas, así como medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para las víctimas.

Importa también destacar que el Convenio, si bien apunta a regular básicamente la violencia en el trabajo, reconoce los efectos de la violencia doméstica y expresa la posibilidad que, en la medida en que sea razonable y factible, se dicten normas para mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

Entendemos que el Convenio 190 de la OIT, que empieza a sumar ratificaciones de los Estados miembros de la Organización, constituye un documento internacional de singular importancia para definir un espacio de tutelas concretas en los casos de violencia y acoso en el trabajo, vinculados estrechamente a la cuestión de género, porque el altísimo porcentaje de víctimas –como ya se expresó– son mujeres.

4. Igualdad de género en la Declaración Sociolaboral del Mercosur

Nuestras reflexiones, que se originan en investigaciones realizadas en nuestro país (Uruguay), no pueden olvidar las reglas sobre “paridad entre hombre y mujeres en el empleo” reconocidas por el art. 5 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

Los Estados Partes se comprometen, conforme a la legislación y las prácticas nacionales, a fomentar las políticas públicas con miras a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, en particular en lo que atañe al

acceso al empleo o actividad productiva, y no discriminación en el acceso a puestos de relevancia en las empresas e instituciones públicas, remuneración, condiciones de trabajo, protección social, educación, calificación profesional y conciliación de obligaciones laborales y familiares, y el ejercicio del derecho a sindicalización y negociación colectiva. Los Estados Partes se comprometen, conforme a la legislación y a las prácticas nacionales, a fomentar las políticas públicas con miras a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, en particular en lo que atañe al acceso al empleo o actividad productiva, y no discriminación en el acceso a puestos de relevancia en las empresas e instituciones públicas, remuneración, condiciones de trabajo, protección social, educación, calificación profesional y conciliación de obligaciones laborales y familiares, y el ejercicio del derecho a la sindicalización y negociación colectiva.

La Declaración confirma –a través de esta norma– la proyección del principio de la igualdad en el empleo a toda cuestión que refiera al sexo y al género de los trabajadores. En tal sentido reitera criterios ya contenidos en otras normas internacionales y en especial el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina y el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, que constituyen los principales cuerpos normativos en materia de igualdad de género y de no discriminación en términos amplios y generales. La norma no innova, pero sí reitera y reafirma un principio claro de igualdad entre mujeres y hombres, reconocido también en las normas legales y convencionales al interno de los Estados del Mercosur.

La DSL en este artículo extiende el principio de la igualdad a cuestiones de indudable interés como el acceso a cargos de relevancia y la equiparación en cuestiones como remuneración, condiciones de trabajo, protección social, educación, calificación profesional, el ejercicio del derecho a la sindicalización y negociación colectiva.

También alude a un tema de gran relevancia en la actualidad en el confluyen responsabilidades de ambos géneros, como es el caso de la conciliación de la vida familiar y el trabajo.

Pese a la claridad de sus afirmaciones, la Declaración es un “papel” más en el amplio espacio hiperjurídico de nuestro continente. Afirma de modo indubitable el principio de la igualdad en el empleo, pero –como acontece muchas veces en América Latina– estos preceptos se aplican con dificultad en la Región. La competencia

entre los Estados, la persistencia de una cultura “machista”, el rol de la mujer muchas veces postergado en el mundo laboral, muestran una realidad diferente a aquella que indican las normas. Si bien debe celebrarse la inclusión del principio de la igualdad entre géneros en el empleo de forma clara y explícita en la Declaración Sociolaboral del Mercosur, sigue pendiente el desafío de la Institución comunitaria y de los Estados parte de anclar en la realidad cotidiana de los respectivos sistemas de relaciones laborales la proyección del principio enfáticamente proclamado a nivel formal.

5. Conclusiones

Las opiniones consignadas en este trabajo muestran que si bien han existido avances en la equiparación de derechos entre hombres y mujeres, sigue existiendo un largo camino por recorrer. Desde un punto de vista jurídico-formal es evidente que ese camino se ha recorrido en gran parte y hoy la mayoría de las legislaciones –incluyendo aquellas del continente latinoamericano– muestran reglas jurídicas importantes con el objetivo de proteger a la mujer en su dimensión de trabajadora. Este camino es similar al de las tutelas de los derechos humanos, sin olvidar que existe una amplia zona de cruces entre la protección de los derechos humanos y las tutelas de los derechos de las trabajadoras.

Leyes, Declaraciones, Pactos Internacionales y normas a nivel de la Organización Internacional del Trabajo focalizan la atención sobre el trabajo decente y una economía sostenible, en la que la mujer es actor principal de toda visión desarrollista. Sin embargo en el debe de nuestros sistemas de relaciones laborales, sigue existiendo una distancia grande entre las normas formales y la realidad.

El riesgo de esta situación es que las normas pierdan el respeto de su valor jurídicos, para volverse meras proclamas retóricas que los Estados muestran a la hora de asegurarse una imagen pulcra a nivel internacional.

Estas consideraciones tienen particular peso en América Latina, continente en el que existe una excesiva valoración del formalismo jurídico, que conduce al otorgamiento de poderes milagrosos a las normas. El resultado final es paradójico: gran parte de las normas se transgreden impunemente o quedan relegadas al olvido. Como expresaba Barbagelata, el derecho positivo sufre la tara de *inanidad*, entendiéndose por tal “la que arrastra el derecho positivo reconocido como tal –estudiado y hasta elogiado como tal– pero que, a vista y paciencia de todos (incluso en algunos casos de las autoridades internacionales), no se aplica, ni nadie espera razonable-

mente que se aplique" (Barbagelata H.H., 1978, p. 84).

Ello acontece en especial modo en el tema de la igualdad de género, donde existe cada vez más una frondosa legislación, que desde el punto de vista formal permitiría abrigar mucha confianza en las tutelas que las mujeres trabajadoras tienen en nuestro continente, pero que –bien sabemos– choca contra una dura realidad, que se complejiza en situaciones de pobreza, informalidad, discriminación, llegando hasta las situaciones de explotación laboral y sexual.

Evidentemente las normas no son suficientes y necesitamos obrar a nivel de los Gobiernos, de los actores sociales, de la sociedad toda, para construir una cultura de la igualdad de género y no discriminación respecto a la mujer. Concentrar el debate en torno a normas formales (sin reparar que puedan cumplirse o no), posterga muchas veces el examen de otros aspectos vinculados a la *dimensión social* y al trabajo decente de género, y requieren una militante acción de los gobiernos, los actores sociales y la ciudadanía toda de los países que apuestan a una verdadera igualdad entre hombre y mujer.

Referencias bibliográficas

- Alonso del Val V. (17 de octubre de 2020). La pobreza tiene género. *Amnistía Internacional*. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/>
- Banerjee A. V. y Dufló E. (2011). Poor Economics: a radical rethinking of the way to fight global poverty. MIT. <http://web.archive.org/web/20190414231629/www.pooreconomics.com/>
- Barbagelata, H. H. (1978). Sobre el derecho del trabajo y sus fuentes, en *Simposio del Derecho del Trabajo*. Madrid.
- Colacce M., Mojica M. y Zurbrigg J. (2020). *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Montevideo.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). Opinión Consultativa N° 27/21 del 5 de mayo de 2021, en https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf
- Fernández Soto M., Pedetti G., Perrotta V., Pieri D y Semblat F. (2012). *Contribuciones para comprender y medir la pobreza desde la perspectiva de género*. Cuadernos del Sistema de Información de Género Uruguay (4). http://repositorio.mides.gub.uy:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/906/cuaderno_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Filardo, V. y Filgueira F. (2011). Transiciones a la adultez y educación. *Colección Cuadernos del UNFPA*, (5).
- Gamonal S. y Ugarte J. L. (2012). Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo, en *XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santiago de Chile (pp. 25-28).
- Mangarelli, C. (2006). Códigos de conducta y derecho a un ambiente de trabajo libre de toda forma de acoso, en *Relaciones Laborales* (11), 81-89.

- OEA (Comisión Interamericana de Mujeres). (2011). *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. Washington. [http://www.oas.org/es/cim/docs/avancegenerotrabajodecente-sp\[final-web\].pdf](http://www.oas.org/es/cim/docs/avancegenerotrabajodecente-sp[final-web].pdf)
- OIT (2016). El futuro de la oferta de mano de obra: datos demográficos, migración y trabajo no remunerado, en *Iniciativas del centenario relativas al futuro del Trabajo*, Nota Informativa 2, OIT. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Notes_02_web.pdf
- OIT, (2018). *Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo: tendencias del empleo femenino (Avance global)*. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ddgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf
- OIT - Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2018). *La brecha salarial en América Latina: estimaciones para cuatro países: Costa Rica, México, Perú y Uruguay*. Lima. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_616175.pdf
- OIT - Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2017). *Panorama Laboral 2017 - América Latina y el Caribe*. Lima. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf
- OIT – Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2018). *La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*, Lima. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm
- OIT - Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Informe IV – El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.^a reunión, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf
- OIT - Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Informe V Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

OXFAM. (2021). 263.000 mujeres explotadas en las maquilas de Centroamérica. *Oxfam International*. <https://www.oxfam.org/es/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-Centroamerica>

Urrutia Pérez, C. (2015). La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. *Mujeres en Red*. https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html