

Cristina Mangarelli 

Trabajo decente: la subutilización de la fuerza de trabajo y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo¹

Decent work: the underutilization of the labor force and the participation of women in the labor market

Trabalho decente: a subutilização da força de trabalho e a participação das mulheres no mercado de trabalho

 Decana de la Facultad de Derecho, Universidad de la República. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de dicha Facultad. Académica de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de la Academia Nacional de Derecho. Vicepresidenta de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2006-2009).

ORCID: 000000032349304X

 cristina.mangarelli@fder.edu.uy

Resumen: *En este trabajo se estudia la subutilización de la fuerza de trabajo y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y cómo se aprecia esta cuestión en el marco de la noción de “trabajo decente”. Se analizan las diferencias en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo respecto de los hombres, las causas de la situación de desigualdad, y la incidencia de la pandemia de la Covid-19 en el aumento de dicha desigualdad. Se hace referencia a los estereotipos de género como una de las causas que provocan la situación de desigualdad, considerándolos prejuicios acerca del rol de la mujer en la familia y en el trabajo. Y se destaca la necesidad de combatirlos y de educar desde la escuela y en todos los niveles acerca de estas construcciones sociales carentes de razón y generadoras de desigualdad.*

Palabras clave: *subutilización de la fuerza de trabajo de las mujeres, trabajo decente, estereotipos de género, desigualdad, perspectiva de género*

Abstract: *This paper studies the underutilization of the labor force and the participation of women in the labor market, and how this issue is appreciated within the framework of the notion of "decent work". The differences in access to employment and in working conditions with respect to men, the causes of the situation of inequality, and the incidence of the Covid-19 pandemic in the increase of said inequality, are analyzed. Gender stereotypes are referred as one of the causes of the inequality situation, considering them as prejudices about the role of women in the family and at work. The need to combat them with education at school and at all levels is highlighted, in order to tear down these social constructions that lack reason and generate inequality.*

Keywords: *underutilization of women labor force, decent work, gender stereotypes, inequality, gender perspective*

Resumo: *Este artigo estuda a subutilização da força de trabalho e a participação das mulheres no mercado de trabalho, e como essa questão é apreciada no marco da noção de "trabalho decente". São analisadas as diferenças no acesso ao emprego e nas condições de trabalho em relação aos homens, as causas da situação de desigualdade e a incidência da pandemia de Covid-19 no aumento dessa desigualdade. Faz-se referência aos estereótipos de gênero como uma das causas que provocam a situação de desigualdade, considerando-os preconceitos sobre o papel da mulher na família e no trabalho. E destaca-se a necessidade de combatê-los e educar desde a escola e em todos os níveis sobre essas construções sociais carentes de razão e geradoras de desigualdade.*

Palavras-chave: *subutilização da força de trabalho das mulheres, trabalho decente, estereótipos de gênero, desigualdade, perspectiva de gênero*

Introducción

La noción de “trabajo decente” tiene que ver con variadas consideraciones, entre otras, con las necesidades insatisfechas de trabajo, los obstáculos en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo una vez que se logra dicho acceso. En el caso de las mujeres, las dificultades son mayores y las condiciones de trabajo de menor calidad. Interesa analizar las causas de la persistencia de dicha desigualdad.

En este trabajo se estudiará la cuestión de la subutilización de la fuerza de trabajo de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo, y cómo se aprecia esta temática en el marco de la noción de “trabajo decente”. Se analizarán las diferencias en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, las causas de la existencia de dichas diferencias, y cómo incidió la pandemia en el aumento de la desigualdad. Se proponen algunas medidas para modificar la situación de desigualdad, y se agregan reflexiones finales en torno a esta cuestión.

1. Subutilización de la fuerza de trabajo de las mujeres y trabajo decente. Concepto

El concepto de “subutilización de la fuerza de trabajo” señala la necesidad insatisfecha de trabajo, e incluye varias medidas (Resolución de la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, CIET 2013):

- subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo,
- desocupación y
- fuerza de trabajo potencial.

Sin perjuicio de otras medidas a tener en cuenta. Las medidas darán origen a indicadores del mercado de trabajo.

a) Subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo

Significa que el tiempo de trabajo de la persona ocupada es insuficiente respecto de otras situaciones de ocupación que desean y que están disponibles para desempeñar. Es decir que estas personas desean trabajar horas adicionales y están disponibles.

b) Desocupación

Refiere a personas no ocupadas, que buscan trabajo, y se encuentran disponibles.

c) Fuerza de trabajo potencial

Se trata de personas no ocupadas, que tienen interés en esta forma de trabajo, pero sus circunstancias particulares limitan la búsqueda activa y/o su disponibilidad.

Otras medidas pueden ser: la ocupación inadecuada respecto de las competencias y los bajos ingresos (CIET, 2013).

Trasladando estos conceptos al caso de las mujeres, cuando hablamos de **“subutilización de la fuerza de trabajo de las mujeres”** estamos haciendo referencia a:

a) Mujeres que están trabajando, y que se encuentran dispuestas y disponibles para aumentar su tiempo de trabajo, pero que trabajan menos de un límite determinado (subocupación por insuficiencia del tiempo de trabajo).

b) Mujeres que se encuentran en situación de desempleo, es decir no ocupadas, que buscan empleo y se encuentran disponibles.

c) Mujeres que se incluyen en la fuerza de trabajo “potencial” (CIET, 2013).

— Esto es, mujeres que buscan ocupación, pero no están disponibles, pero lo estarán en un futuro próximo (por ejemplo, por la maternidad o porque deben solucionar la situación de cuidados de los hijos).

— Y mujeres que no buscan ocupación, pero que lo desean y están disponibles.

Hay varias razones por las cuales estas mujeres no buscan ocupación pese a que lo desean. Una de ellas puede ser el fracaso ante situaciones anteriores de

empleo (buscadores desalentados).

En suma, mujeres desempleadas, o que no logran trabajar más horas, o que están buscando trabajo porque en un futuro podrán trabajar, o simplemente no buscan ocupación pese a que lo desean.

Ahora bien, ¿cómo se vincula el concepto de subutilización de la fuerza de trabajo de las mujeres que venimos de analizar con el concepto de trabajo decente?

La noción de “**trabajo decente**” expuesta por Somavia en 1999 refiere al trabajo que se desempeña “en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Postula cuatro objetivos estratégicos: lograr el respeto universal a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, crear más oportunidades de empleo y de ingresos para mujeres y hombres, ampliar la protección social y promover el diálogo social.

Debe tenerse presente que en dicha exposición se hace referencia expresa a “la igualdad de género” indicando que es un tema común en los cuatro objetivos señalados.

Como vemos, el concepto de trabajo decente lleva ínsito la igualdad de género, y atraviesa todos los aspectos del trabajo y la seguridad social. Esto es, la vigencia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en particular la no discriminación por razón de género, oportunidades igualitarias de acceso al empleo y de condiciones de trabajo para hombres y mujeres, y protección social inclusiva.

Debe tenerse presente además que, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 (ONU, 2015) se encuentra “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” (objetivo 5). Recordemos que “empoderar” significa: “Hacer poderoso o fuerte a ...un grupo social desfavorecido” (Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española).

Este objetivo referido a la igualdad de los géneros y al empoderamiento de todas las mujeres y niñas, se relaciona –en la temática objeto de este estudio– con otros objetivos de dicha agenda: promover el “trabajo decente” y el crecimiento económico inclusivo (objetivo 8), la educación inclusiva, equitativa y de calidad (objetivo 4), y la reducción de las desigualdades (objetivo 10).

Teniendo en cuenta el concepto de subutilización de la fuerza de trabajo de las mujeres antes referido en el marco del trabajo decente, parecería que el tema que estamos analizando atiende al mercado de trabajo en relación a las mujeres, pero como vamos a ver, la temática es mucho más amplia y compleja.

Veamos algunos aspectos que tienen que ver con las diferencias que existen entre mujeres y varones con relación al acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

2. Acceso al empleo de las mujeres y condiciones de trabajo. Obstáculos y diferencias

Los datos estadísticos señalan que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para el acceso al empleo u ocupación. En 2019 la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo era del 47 por ciento y la del hombre del 74 por ciento (OIT, 2020, p. 14).

Esta situación se ha mantenido a lo largo de los años con avances para revertirla y con retrocesos.

Cuando las mujeres logran ingresar al empleo, tienen más dificultades para mantenerlo, por diferentes razones. Se ven obligadas a dejar el empleo si deben atender la enfermedad de hijos o familiares, o por violencia en el ámbito doméstico, o situación de acoso en el trabajo.

En cuanto a las condiciones de trabajo, hay diferencias respecto de la situación de los hombres (OIT, 2020, p. 14). La brecha salarial persiste (OEA, 2011, p. 35). Las investigaciones dan cuenta de que las mujeres perciben un salario más bajo respecto de los hombres por un trabajo de igual valor. Si bien pueden existir diferencias según los distintos países y tipo de empresas o instituciones, en mayor o menor medida la brecha se mantiene.

Las oportunidades de desarrollo profesional en el empleo también son diferentes. Distintas razones pueden explicar esta cuestión como, por ejemplo, la formación. Sin embargo, ello acontece aun cuando las mujeres tienen mayor nivel de formación.

Es decir que las mujeres tienen más obstáculos o dificultades que los hombres para ingresar o acceder a un empleo y cuando lo hacen las condiciones son de más baja calidad.

Por ello se advierte en forma ajustada que el mercado de trabajo sigue caracterizado por “la desigualdad de género” y que las mujeres tienen “obstáculos “adicionales” con relación a los hombres para participar en dicho mercado (OIT, 2020, p.14, 15).

Cuando se señala que las mujeres tienen condiciones de trabajo de menor calidad que los hombres ¿a qué nos estamos refiriendo?

A la estabilidad en el empleo (por ejemplo, trabajo a tiempo parcial dado que deben hacerse cargo del cuidado de los hijos).

Al tipo de trabajo o sectores de actividad a los que acceden (por lo general sectores o cargos en los que los salarios son más bajos).

A la diferencia en el monto del salario por un trabajo de igual valor (el salario de la mujer se considera complementario al del hombre).

A las diferencias en cuanto a la carrera o ascensos (existen prejuicios acerca de las capacidades de las mujeres para desempeñar determinadas tareas o cargos, aparece un techo de cristal para acceder a los cargos de dirección).

3. Causas de la existencia de los obstáculos y diferencias

¿Cuáles son las causas de estos mayores obstáculos para las mujeres o de la desigualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo?

Existe una multiplicidad de causas, algunas tienen que ver con la región geográfica o país de que se trate. Pero otras son similares en los países.

Si examinamos cada uno de los aspectos que analizamos precedentemente observamos que en todos ellos inciden los estereotipos de género.

Los estereotipos de género –como es sabido– son construcciones o “relatos” acerca del rol de la mujer en la familia, en el trabajo, en la sociedad en general.

A la mujer se le asigna el rol de cuidadora de los hijos y del hogar, mientras que al varón el del trabajo productivo.

En todo ello tiene que ver la educación que asegura la persistencia de los patrones culturales.

Así las mujeres no sólo van a encontrar obstáculos si deciden buscar un empleo o desarrollar una actividad o profesión, sino que se van a “auto limitar” en la formación y aspiraciones en la actividad profesional.

Los estereotipos de género tienen que ver con la relación de dominación del varón respecto de la mujer. Estos patrones indican el comportamiento que se espera de la mujer, cómo debe vestirse, entre otras consideraciones.

Los estereotipos de género son verdaderos prejuicios.

Dichos prejuicios también refieren a las habilidades o capacidades de las mujeres para determinados trabajos, y de los posibles obstáculos para el desempeño de la tarea si tienen hijos.

Lo que viene de sostenerse respecto de que los estereotipos de género inciden en los obstáculos que encuentran las mujeres para el acceso al empleo y en las diferencias en las condiciones de trabajo no se basa en una mera afirmación, sino que surge de los resultados de las investigaciones sobre el tema.

En dichas investigaciones (OIT, 2020, p.14) si se analiza rubro por rubro se advierte que en todas ellas las explicaciones de la existencia de estos obstáculos y diferencias tienen que ver con los patrones culturales o de género.

A todas estas dificultades se le agrega la violencia contra la mujer y su incidencia en el trabajo.

El Convenio Internacional del Trabajo núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019), en vigor en Uruguay desde el 25 de junio de 2021, indica que debe tenerse en cuenta el impacto de la violencia doméstica en el trabajo. Se requiere adoptar medidas para que las mujeres en estas situaciones mantengan su trabajo.

Asimismo, dicho Convenio y la Recomendación núm. 206 que lo complementa, refieren en forma reiterada al requerimiento de abordar esta cuestión con un enfoque inclusivo, integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género.

El convenio reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”, lo que por sí solo da cuenta de la relevancia que se asigna a la cuestión de género en esta temática.

El Convenio también reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de modo desproporcionado a las mujeres y a las niñas, indicando que se requiere abordar las causas que originan estos comportamientos (mencionando en forma expresa los estereotipos de género, la discriminación y el abuso de poder por razón de género) y que el enfoque del tema con perspectiva de género es “indispensable” para terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La Recomendación núm. 206 contienen una serie de medidas para la prevención de la violencia y el acoso, y prácticamente en todas ellas se tienen en cuenta las consideraciones de género.

También hay que considerar otros factores que agravan la situación como la pobreza, el lugar de residencia (país, zona rural o urbana), y la circunstancia de que muchas mujeres se desempeñan en el trabajo informal carente de protección social.

4. Incidencia de la pandemia de la Covid-19 en el aumento de la desigualdad

La pandemia de la Covid-19 acentuó la situación de desigualdad de las mujeres respecto de los hombres en el empleo y ocupación.

La crisis sanitaria ocurrida a nivel mundial ha tenido un fuerte impacto en lo que tiene que ver con el empleo de las mujeres, provocado que un elevado número de mujeres perdieran sus empleos.

El Director de la OIT para América Latina y el Caribe Vinicius Pinheiro en declaración realizada el 5 de marzo de 2021 (OIT, 2021), afirmó que de acuerdo a los últimos datos la pandemia expulsó de la fuerza de trabajo a 13,1 millones de mujeres en América Latina y el Caribe (han perdido sus trabajos y ha aumentado el desempleo).

Señaló que en 2020 la “tasa de participación laboral de las mujeres” bajó 5,4 puntos porcentuales, llegando a 46,4 por ciento, lo que significa que 12 millones de mujeres salieron de la fuerza laboral por destrucción de sus empleos. Y la “tasa de desocupación regional de las mujeres” pasó de 10,3 a 12,1 por ciento, es decir que

1,1 millones de mujeres ingresaron al desempleo femenino. Se deben agregar los 12 millones que ya estaban en desocupación antes de esta crisis sanitaria, lo que conduce a que aproximadamente 25 millones de mujeres se encuentren desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo.

También ha incidido la pandemia en las condiciones de trabajo y en las oportunidades de formación de las mujeres, teniendo en cuenta que, por lo general, son las encargadas del cuidado de los hijos (han tenido que conciliar el teletrabajo con el cuidado de los hijos que permanecen en el hogar cuando la enseñanza en las escuelas no se desarrolló en forma presencial).

Es decir que las mujeres que lograron mantener el trabajo han debido enfrentar nuevas dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar.

5. Algunas medidas para modificar la situación de desigualdad

Ante el panorama actual, es necesario adoptar medidas profundas para modificar la actual situación y profundizar los cambios que se necesitan.

Las políticas públicas deberán abarcar medidas que promuevan el empleo y ocupación de las mujeres y que lo mantengan en condiciones igualitarias respecto de los hombres (acceso y condiciones de trabajo igualitarias para mujeres y hombres). Sólo así se cumplirá el requerimiento de un trabajo decente para todos.

En el futuro también será necesario promover la conciliación entre trabajo y vida familiar con empleos que admitan, por ejemplo, en algún día de la semana el teletrabajo.

Es necesario combatir los estereotipos de género causantes de la situación de desigualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo a través de variadas acciones. que incluyen la adopción de políticas públicas específicas, la actuación de los actores sociales y de la sociedad civil. En esta cuestión tiene papel fundamental la educación y capacitación en género.

El enfoque de género no puede estar reducido a una temática en particular, sino que atraviesa toda la cuestión relativa al trabajo y la protección social. Dicho enfoque debe integrar la legislación, la actuación de los Ministerios de Trabajo y de otros organismos, entre otras varias acciones.

Pero también la perspectiva de género debe ser incluida en la enseñanza y en la aplicación de todo el Derecho y en especial en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En esta línea, la Resolución del Consejo de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay) N° 54 del 12 de febrero de 2020, recogió la postura de la enseñanza del derecho con perspectiva de género, esto es, dispuso incluir en el estudio y enseñanza de todas las unidades curriculares que se dictan en la Facultad el enfoque de género. Ello implica no sólo el conocimiento necesario para aplicar las leyes que incorporan este enfoque, sino la construcción de nuevos conceptos e interpretaciones jurídicas que acentúen la protección de modo de lograr la igualdad.

Reflexiones finales

1. En el concepto de trabajo decente está ínsita la igualdad de género, lo que significa que no hay trabajo decente si persiste la desigualdad en el acceso al empleo y en el empleo de calidad. Se trata de una cuestión de derechos y de justicia social.

2. Nos encontramos ante un momento de crisis en lo que tiene que ver con la brecha que existe entre mujeres y varones con relación al trabajo teniendo en cuenta que la pandemia de la Covid-19 acentuó la desigualdad en el acceso al empleo (por la pérdida de empleos y por el aumento de las dificultades para obtenerlos), y en las condiciones de trabajo de las mujeres que lograron obtenerlo y en su caso, mantenerlo.

3. Además de la necesidad de que los gobiernos adopten medidas de promoción de la igualdad en el acceso al empleo, para mantenerlo y para lograr que se recuperen los trabajos perdidos, resulta esencial el cambio de los patrones culturales imperantes en la sociedad que conducen a que persista la desigualdad.

Para dicho cambio cultural es necesario educar desde la escuela acerca de estas construcciones sociales, y promover el respeto a la igualdad y no discriminación, Y continuar con la formación y capacitación en todos los niveles. A lo que se agrega la necesaria toma de conciencia por toda la sociedad. Se debe promover la educación de las niñas y jóvenes para el acceso a las distintas ocupaciones y profesiones que les aseguren un mayor nivel de bienestar e independencia.

4. El enfoque de género atraviesa todo el Derecho, y por tanto todo el Derecho debe ser enseñado y aplicado integrando las consideraciones de género.

Bibliografía:

- Comisión Mundial para el futuro del trabajo, Informe 2019, OIT, disponible en: ilo.org
- Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET) octubre 2013, Resolución sobre estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, disponible en: ilo.org
- Consejo de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay), Resolución N° 54 de 12 de febrero de 2020, disponible en: fder.edu.uy
- Declaraciones del Director de la OIT para América Latina y el Caribe Sr. Vinicius Pinheiro el 5 de marzo de 2021, disponible en: ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_774797/lang—es/index.htm
- OIT, Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016, disponible en: ilo.org
- OEA y Comisión Interamericana de Mujeres, Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente, 2011, disponible en: oas.org
- OIT, “Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT” presentado por el Director General de la OIT Sr. Juan Somavia a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (30 de noviembre- 3 de diciembre de 1999), disponible en: ilo.org
- OIT, Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2020, disponible en: ilo.org
- ONU, Objetivos de desarrollo sostenible, Agenda 2030 (Asamblea General de la ONU de 25.9.2015), disponible en: un.org

Nota

¹ El presente trabajo recoge con ajustes la exposición realizada en las Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social organizadas por la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México el 20 de abril de 2021.