



# Impactos de la COVID-19: la busca por la igualdad de género como factor necesario para el desarrollo sostenible

## IMPACTS OF COVID-19: THE SEARCH FOR GENDER EQUALITY AS A NECESSARY FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

**Thereza Christina Nahas**

Centro de Postgrado de la PUC/SP y de la PUC/RS (Brasil)

tnahas70@gmail.com 0000-0003-3534-9491

Recibido: 15.05.2021 | Aceptado: 07.06.2021

### RESUMEN

La pandemia acentuó las disparidades de género. La discriminación por razón de género y la desigualdad se profundizaron con las restricciones y medidas de aislamiento social adoptadas por los diversos países, en todo el mundo, para intentar contener la expansión del contagio durante la pandemia de la COVID-19. Las brechas salariales y la desigualdad son una realidad globalizada, pero presentan índices distintos dependiendo del desarrollo económico social y cultural de cada país. Resulta necesario empoderar a las mujeres para extirpar la desigualdad, factor que permitirá el mayor crecimiento económico y un desarrollo social sostenible. La lucha por la igualdad de género se encuentra orientada por los organismos internacionales de naturaleza económica y social. Es preciso dar voz a las mujeres y acabar con el estigma que las aboca a someterse a las formas violentas de opresión moral y física. América Latina y Caribe son tradicionalmente regiones con los más altos índices de violencia contra la mujer. De persistir esta situación, en un momento en el que el movimiento global reclama unión y cooperación de todas las naciones, podrá conllevar un retroceso social para todas las naciones.

### ABSTRACT

The pandemic has increased the gender disparities. Gender discrimination and inequality gained stronger contours with the measures of restrictions and the necessary social isolation, measures decreed by the different countries around the world to try to contain the contagion of COVID-19. However, wage gaps and gender inequality are a reality and have different rates depending on the economic and social development of each country. It is necessary to empower women and eliminate inequality, a factor that will allow for greater economic growth and sustainable social development. The fight for gender equality is guided by international organizations of an economic and social nature. It is necessary to give women a voice and end the stigma

### PALABRAS CLAVE

Violencia de género  
Pandemia  
Trabajo decente  
Igualdad  
Desarrollo económico y social sostenible  
Inclusión de la mujer en el mercado de trabajo

### KEYWORDS

Gender violence  
Pandemic  
Decent work  
Equality  
Sustainable economic and social development  
Inclusion of women in the market

that violent forms of moral and physical oppression must be subjected to. Latin America and the Caribbean have traditionally been regions with the highest rates of violence against women and, if this situation persists, at a time when the global movement demands unity and cooperation among all nations, it may lead to a social setback for all nations.

## SUMARIO

- I. CONSIDERACIONES GENERALES
  - II. UN BREVE ESTUDIO DE LOS INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LA MUJER
  - III. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA CRISIS SANITARIA EN EL CONTEXTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO
  - IV. CIERTOS OBJETIVOS A CUMPLIR
  - V. CONCLUSIONES
- Bibliografía

## I. CONSIDERACIONES GENERALES

¿Ha acentuado la pandemia de la COVID-19 las desigualdades de género, o simplemente ha puesto en evidencia una situación preexistente? Las discusiones tienden a intensificarse como consecuencia de los nuevos tipos de negocio producto del cambio drástico en la organización empresarial producido a partir de las órdenes de aislamiento, así como de la nueva economía surgida con la crisis. En todo caso, parece evidente que la cuestión de género se acentuó en la misma proporción que la crisis, apuntando la OIT que las mujeres fueron una de las categorías más afectadas, sea porque representan la mayoría de quienes trabajan en el sector de los cuidados de ancianos, menores y convalecientes; sea en razón de los factores culturales que integran la base de la discriminación que ya sufrían; o bien por las prolongadas jornadas de trabajo y las multitareas a las que se vieron sometidas a raíz del traslado del espacio físico del local de trabajo hacia el entorno residencial.

Sin embargo, no es la crisis de la pandemia, ni tampoco el movimiento financiero y económico global de los últimos años los que profundizaron en la fractura del derecho del trabajo o que sirvieron para incrementar la brecha salarial y la desigualdad, sino cambios sociales y económicos que motivaron la reestructuración empresarial y la formación de nuevos modelos desconocidos para los instrumentos existentes de defensa de los derechos de los trabajadores, y que condujeron a la OIT a establecer su programa de trabajo decente.

En 1999 se fijó un concepto sobre qué debería entenderse como trabajo decente en el contexto de un mundo globalizado. La memoria presentada por el Director de la OIT, Juan Somavia, "Trabajo decente", marcaba cuatro objetivos específicos: "los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más

amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal<sup>1</sup>.

Siete años después, la ONU declaró: “Estamos convencidos de la urgente necesidad de crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como base del desarrollo sostenible. Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa”<sup>2</sup>.

En 2008, la OIT estableció la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa cuyo contenido ratifica los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como “el fortalecimiento de la protección social, la promoción de la igualdad de género y el fomento de la expresión, de la participación y del diálogo social también son esenciales para la recuperación y el desarrollo”<sup>3</sup>.

Puede observarse, pues, que el pacto acerca de la necesidad de implementar una globalización equitativa propone una mayor coherencia y coordinación entre los actores sociales. Gobiernos y empresas a nivel mundial con objeto de alcanzar la igualdad de oportunidades y el trabajo decente. Precisamente, coincidiendo con una de las peores crisis económicas mundiales, la de 2008, la OIT publicó el documento “Pacto Mundial para el Empleo” buscando una respuesta a la crisis económica mundial. Se asegura, en dicho documento, que las consecuencias de la crisis “han puesto al mundo ante una perspectiva prolongada de aumento del desempleo y agudización de la pobreza y la desigualdad. Por regla general, en otros casos, la recuperación del empleo sólo se ha alcanzado varios años después de la recuperación económica. En algunos países, la simple recuperación de los niveles de empleo anteriores a la crisis no bastará para contribuir efectivamente a construir unas economías fuertes, ni para hacer realidad el trabajo decente para las mujeres y los hombres. Se están perdiendo empresas y empleos. La movilización para afrontar esta situación debe formar parte de toda respuesta integral”<sup>4</sup>.

Este Pacto vino acompañado de otros movimientos internacionales y nacionales, todos dirigidos a la recuperación y aceleración del empleo, reiterando la necesidad de garantizar el trabajo decente como una respuesta necesaria e indispensable para

1. Levaggi, V.: “¿Qué es el trabajo decente?”, *Organización Internacional del Trabajo*, 9 de agosto de 2004, accesible en [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm) (acceso el 16/04/2021).

2. *Ibidem*.

3. *Ibidem*.

4. Resolución de la OIT *Para Recuperarse de la Crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, de 19/06/2009, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_108439.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108439.pdf) (acceso el 15/04/2021).

la recuperación de las crisis, a través de la promoción del diálogo social, generación de empleos decentes, respeto a las normas laborales y ampliación de la protección social. La crisis de las *subprime* motivó que los países adoptaran medidas que permitiesen la recuperación del crecimiento de sus economías.

Una de las iniciativas más potentes fue la PAGE (*Presidential Ambassador for Global Entrepreneurship*) promovida por el presidente americano Barack Obama con la colaboración de *American Entrepreneurs, White House, Departamento of Commerce, Department of State, US Agency for International Development, Small Business Administration, National Aeronautics and Space Administration Partners*. El objetivo de este programa consistió, precisamente, en aprovechar la energía de los jóvenes, sus ideas y experiencias para el desarrollo de las generaciones de emprendedores americanos y extranjeros. El programa se asentaba sobre tres pilares: (i) viabilizar oportunidades para acceder al capital, (ii) permitir el acceso al mercado de los nuevos talentos para facilitar su formación profesional (iii) y favorecer las oportunidades de empleo, especialmente de los jóvenes<sup>5</sup>.

El modelo del emprendimiento fue fundamental para favorecer la economía en diversos países del mundo y permitir la inserción de los jóvenes, mujeres y desempleados en un vasto mercado de trabajo que visibilizó, al tiempo, el alcance del objetivo del programa y la aparición de un ejército de nuevos tipos de trabajadores que se han mantenido al margen de la protección social que sería esencial para la consecución de los objetivos del trabajo decente. La solución alcanzada para contener parte de la crisis de 2008 se ha intensificado en medio de la crisis sanitaria como una de las posibles respuestas para lograr la inserción de los miles de desempleados que surgirán en la post-pandemia.

Si bien toda crisis tiene un lado perverso, que se manifiesta en la destrucción de situaciones consolidadas que acaba por aumentar la desigualdad y la pobreza, al mismo tiempo representa un camino para la construcción de nuevos tipos de negocio, muchos de los cuales repercuten de modo positivo en la vida social y económica, como ya demostró el avance tecnológico producido a partir de los años 70 del siglo pasado. Como destaca Robert Fairlie, “la recesión, que comenzó a finales de 2007, provocó que se disparasen las quiebras y cierres de empresas, pero el efecto de surgimiento de nuevas empresas es menos claro. Muchas fuentes de financiación se agotaron. Sin embargo, el rápido incremento del número de despido, el porcentaje de trabajadores recién desempleados y la escasez de alternativas de empleo, son factores que se habrían combinado para favorecer la aparición de un número mayor de empresarios en comparación con los anteriores años de la recesión”<sup>6</sup>.

5. Discurso pronunciado en Jamaica el 09/04/2015 –you don’t have to wait:– You’re more interested in the hard work of building prosperity through entrepreneurship, not cronyism or corruption. You’re more eager for progress that comes not by holding down any segment of society, but by holding up the rights of every human being, regardless of what we look like, or how we pray, or who we love (...) Unlike any other time in our history, the technology at your disposal means that you don’t have to wait for the change that you’re looking for; you have the freedom to create it in your own in powerful and disruptive ways disponible en <https://ylai.state.gov/you-dont-have-to-wait-obama-tells-young-entrepreneurs/> (acceso el 30/09/2020).

6. Fairlie, R. W.: Entrepreneurship, Economic Conditions, and the Great Recession, *Journal of Economics & Management Strategy*, núm. 2, 2013, pp. 207-231.

La cuestión a responder consiste en saber si los Estados están preparados para gestionar los fragmentos que quedarán tras la presente crisis sanitaria, que surgió en un brevísimo espacio de tiempo, y en un momento donde la recuperación de los efectos de la crisis económica previa, la crisis de las sub-prime, todavía estaba pendiente. El punto central estriba en saber cómo conciliar las expectativas negativas y las positivas, especialmente teniendo en cuenta las aspiraciones fijadas en las metas trazadas a nivel internacional con la Agenda 2030 de Naciones Unidas, entre ellas, el respeto a la igualdad de género, tema éste identificado como un obstáculo al crecimiento económico y social<sup>7</sup>.

## II. UN BREVE ESTUDIO DE LOS INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LA MUJER

El “Pacto Mundial para el Empleo” se publicó en un momento en el que se buscaba recomponer el derecho del trabajo, erosionado como consecuencia de los cambios en el paradigma provocados, especialmente, por la proliferación de formas atípicas de empleo, las transformaciones de las organizaciones empresariales, la mundialización económica, las relaciones y pactos internacionales entre países y empresas, así como por la movilidad transfronteriza y los nuevos modelos económicos surgidos tras la Segunda Guerra Mundial y la crisis de la década de los 70. Apareció así un universo de nuevas modalidades de empleos atípicos en los que se podía observar índices preocupantes de precariedad y que permitió que se reclamase, sea por la inestabilidad en el empleo, sea por las dificultades que atravesaban las propias empresas, pactos y estrategias a nivel mundial que pudiesen buscar un objetivo común con la finalidad de proporcionar una respuesta adecuada para satisfacer las necesidades de las personas y el desarrollo de la economía.

Debe tenerse en cuenta que, a partir de la década de los 70, se produjo un fuerte cambio en el ordenamiento jurídico laboral de buena parte de los países de Occidente. En aquel momento se vivió una de las crisis económicas más intensas que conllevó la restricción de los derechos laborales conquistados hasta entonces. El mejor ejemplo

---

7. Según el informe de la OCDE sobre igualdad de género, “la desigualdad de género domina todos los aspectos de la vida social y económica y afecta a los países sin importar su grado de desarrollo. Es frecuente que las mujeres jóvenes que viven en países miembros de la OCDE tengan ahora más escolaridad que los hombres jóvenes, pero las mujeres siguen teniendo escasa representación en los terrenos lucrativos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). La cifra de mujeres en la fuerza laboral se ha acercado más a la de los hombres en las últimas décadas, pero en todos los países todavía es menos probable que las mujeres realicen un trabajo remunerado. Cuando las mujeres ingresan a la fuerza laboral, es más factible que trabajen media jornada, es poco probable que lleguen a puestos administrativos y seguramente ganan menos que los hombres. La trabajadora media con empleo de tiempo completo gana, en promedio, casi 15% menos que su contraparte masculina en los países miembros de la OCDE, tasa que se ha modificado poco en la última década. Las mujeres tienen menos probabilidades de emprender negocios, y las empresas propiedad de mujeres tienden a ganar menos que las de los hombres. En los distintos países, las brechas de género aumentan con la edad, lo que refleja el papel fundamental que la maternidad o paternidad tiene en la igualdad de género” (*La Búsqueda de la igualdad de género – una batalla cuesta arriba*, OCDE-Gingroup, 2018, disponible en <https://www.oecd.org/centrodemexico/publicaciones/Busqueda%20igualdad%20de%20 genero-RESUMEN.pdf> (acceso el 17/04/2021)).

de ello en el derecho brasileño lo constituyó el fin de la estabilidad en el empleo y la flexibilidad en el tipo contractual clásico del derecho del trabajo que proporcionaba una seguridad al trabajador tanto al inicio de la relación laboral como al final de la misma y que era la figura del contrato de trabajo que se caracterizaba por la sumisión de un trabajador en favor de un tomador de servicios mediante remuneración, subordinación y dependencia.

Los institutos jurídicos fundamentales de esta relación, como tiempo de trabajo, exclusividad, larga duración de los contratos, fueron puestos en jaque por los nuevos modelos de organización empresarial. La descentralización y externalización productiva, así como la supuesta mayor autonomía del trabajador, sumada a los cambios culturales y la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, constituían promesas seductoras que vinieron a alterar definitivamente el modelo sobre el cual el derecho del trabajo había echado raíces.

En la Unión Europea, la ruptura expresa con el modelo de estabilidad contractual se produjo definitivamente con la publicación en 2006 del Libro Verde “Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”<sup>8</sup>, cuando la Comisión de la Unión Europea publicó la propuesta de modernización del derecho del trabajo, con el objetivo de avanzar en la Estrategia de Lisboa, proponiendo una mayor flexibilidad como condición esencial para la promoción de la actividad económica e incremento de la productividad. A partir de aquí el reconocimiento por parte de una de las más altas autoridades, o sea, la Comisión de Las Comunidades Europeas acerca de la necesidad de adoptar reformas en las legislaciones de los Estados Miembro para convertir a Europa en una economía competitiva y sostenible, al tiempo que aseguraba que tales reformas deberían estar en conformidad con los estándares europeos y políticas internacionales.

Junto a las diversas polémicas sobre la modernización del derecho del trabajo, especialmente en lo que concierne a los avances de la tecnología, condiciones de trabajo y reestructuraciones empresariales, así como a las cuestiones relativas a la responsabilidad social de las empresas<sup>9</sup>, resulta necesario reconocer que se produjo una ruptura concreta con respecto a un modelo que ya no se adecuaba más a las nuevas relaciones globales y la consecuente circulación de capitales, personas y empresas.

8. COM (2006) 708 final, disponible en EUR-Lex-52006DC0708-ES-EUR-Lex (europa.eu) (acceso el 29/04/2020).

9. Dominique Bé aseguró (2002, noviembre) “durante los últimos meses hemos asistido a una proliferación de entrevistas, artículos y debates a propósito o a partir de los espectáculos de Enron, WorldCom, etc. Siempre que he tenido ocasión de participar en alguno de ellos, he repetido machaconamente una opinión: creo que estamos equivocándonos, y no acertamos con la perspectiva adecuada. No niego que deban explorarse todas las modificaciones legales que sean convenientes, aunque aprecio una fijación (a veces obsesiva) en las supuestas virtudes intrínsecas de la regulación, que podría ser digna de mejor causa. No digamos ya cuando se trata de exhibir algunas jeremiadas estremecidas ante la crisis de valores y la falta de ética, cuyo suministro en dosis masivas parecería (tanto a los crédulos como a los cínicos) capaz de solventar el problema. ¿Qué problema, por cierto? (...) El desafío es pensar no sobre lo que queremos evitar sino sobre lo que queremos construir. O, por utilizar la terminología del Libro verde, en lo que queremos fomentar. Y, además, cuando se trata de la RSE, quizá haya que dedicar ya menos energías a hablar (o a predicar, o a convencer...) del qué, y empezar a concentrarnos en el cómo” (Bé, D.: *Libro Verde de la Comisión Europea – Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*, disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES> (acceso el 17/04/2021).

Tampoco a la transformación social que se verifica a partir de la década de los años ochenta del siglo pasado, con la implementación definitiva del precariado global, conseguiría adecuarse las disposiciones que disciplinan el mundo laboral, reclamando, de este modo, un cambio de paradigma que pudiese dar respuesta eficiente al desarrollo social y económico, impidiendo las vulnerabilidades, precariedades y *dumping* social y económico<sup>10</sup>. En el contexto de dos grandes crisis (*subprime/2008* y sanitaria/2020) que provocaron un desarrollo desordenado e intenso del mundo virtual y otras nuevas formas de prestación de servicios y de producción, el mundo del trabajo se enfrenta a nuevos desafíos que reclaman una reestructuración sobre bases que todavía no se habían asentado.

Fernando Valdés, tratando del fenómeno de la descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo, apunta que “en un *tempus* histórico muy breve, de apenas quince años, había tenido lugar una sustitución del paradigma de la empresa o, por mejor decir, del paradigma organizativo de la empresa. El modelo de organización tradicional descansaba sobre tres pilares: el control del entero ciclo de producción de bienes y servicios (integración vertical), la autonomía de cada empresa en sus relaciones con otras y una gestión funcional jerárquica. Este modelo había sido del ciclo productivo (integración horizontal), dependencia, coordinación y articulación en las relaciones interempresariales y una gestión que privilegia la autonomía funcional. La centralización organizativa cederá el paso a la descentralización y la autonomía, a la interconexión, interna y externa. Desde luego, estos cambios no se han traducido en un único tipo de organización. La formación de redes de subcontratación que giran en torno a grandes empresas difiere de la constitución de las redes horizontales que agregan pequeñas y medianas empresas en distritos industriales. Y la estructura de «telaraña» de las alianzas estratégicas entre las grandes empresas es distinta de la mudanza hacia la empresa horizontal. Pero el elemento común a todas ellas es la red, forma organizativa socialmente típica en la economía globalizada. Por lo demás, también resulta ocioso recordar que la figura de la «empresa-red», en sus diversas y poliédricas variantes, convive con fórmulas organizativas propias del antiguo paradigma. En su conversión en modelos analíticos, los modelos teóricos rara vez pueden calificarse como puros; son, más bien, mestizos, consistiendo entonces la labor del observador social en detectar el modelo dominante. Y este es, hoy ya, el de la empresa-red”<sup>11</sup>.

10. El precariado es algo distinto de la «clase obrera» o del «proletariado». Estos últimos términos sugieren una sociedad que consiste principalmente en trabajadores con un puesto relativamente duradero y estable, con jornadas de trabajo fijas y vías bastante claras de mejora, sindicatos y con convenios colectivos, cuyos puestos de trabajo tenían un nombre que sus padres y madres habrían entendido, frente a patronos locales cuyos nombres y rasgos les eran familiares. La mayoría de los trabajadores precarizados no conocían a su patrono ni sabían cuántos empleados tenía este o podría llegar a tener en el futuro. Tampoco eran de «clase media», ya que no tenían un salario estable o predecible ni el estatus y ventajas que se supone que posee la gente de clase media. A medida que se aproximaba el final del milenio, cada vez más gente, y no solo en los países en desarrollo, se iba encontrando con un estatus que los antropólogos y economistas del desarrollo llaman «informal». Probablemente ellos mismos no habrían encontrado adecuado el término para sí mismos ni habrían pensado que describía una forma común de vivir y trabajar. Así pues, no pertenecían a la clase obrera ni a la clase media, ni se sentían «informales». ¿Qué eran entonces? Lo que probablemente no habrían negado es que llevaban una existencia precaria” (Standing, G.: *El precariado: una nueva clase social*, Ediciones Pasado y Presente, Barcelona, 2017).

11. Valdés Dal-Ré, F.: “Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo”, *Sistema: revista de ciencias sociales*, núm. 168-169, 2002, pp. 71-88.

En América Latina el tema de las relaciones de trabajo flexibilizadas es objeto de debates doctrinales y políticos, por lo menos desde la década de los 90, pues, con carácter general, los países han sufrido reformas importantes con carácter flexibilizador, como sucedió en Argentina, Perú, Brasil, Colombia, Ecuador o Panamá. En el informe de la OIT sobre la Reforma Laboral en América Latina, elaborado en 2005, se indicaba que la flexibilización afectaba especialmente a las relaciones individuales, encontrándose, en la época, dificultades en valorarse los impactos sobre las relaciones colectivas especialmente por el hecho de la preponderancia en la región de la negociación colectiva por empresa, excepto en Argentina, Brasil y Uruguay. Se llamó la atención sobre la dificultad que tenían los Estados latinoamericanos para constituir sindicatos, fundamentalmente “en países con un amplio espectro de trabajadores en la economía informal y en las PYME queda al descubierto el pobre desarrollo de la institución y sus dificultades para ser efectiva”<sup>12</sup>.

La tesis neoliberal que se estableció durante la década de los 80 en razón de las transformaciones de las relaciones empresariales era que los gobiernos tenían que flexibilizar los mercados: “A menos que el mercado laboral se hiciera más flexible, los costes del trabajo aumentarían y las empresas trasladarían la producción y la inversión a lugares donde los costes fueran más bajos; el capital financiero se invertiría en esos países más que «en casa». La flexibilidad tenía muchas dimensiones: la salarial significaba acelerar los ajustes a los cambios en la demanda, en particular hacia abajo; la del empleo significaba la capacidad fácil y sin coste para las empresas de cambiar su nivel, en particular hacia abajo, lo que significaba una reducción en la seguridad y protección del empleo; la flexibilidad en las tareas y puestos de trabajo significaba capacidad para desplazar a los empleados a distintos lugares de la empresa y para cambiar las estructuras de empleo con mínima oposición o coste; la flexibilidad en la pericia significaba capacidad para ajustar fácilmente las habilidades de los trabajadores”<sup>13</sup>.

Flexibilizar el mercado de trabajo supone, por encima de todo, romper con las ambiciones y tradiciones de generaciones pasadas. De este modo, los trabajos estables dejarían de existir, desvaneciéndose la expectativa de los trabajadores de la generación de los *baby boomers* (nacidos entre 1940/1960), esto es, quienes aspiraban a alcanzar un empleo para toda la vida y valoraban la promoción profesional; y de los nacidos en la generación X (nacidos entre 1961/1980), quienes se encuentran hoy más próximos de la jubilación, pero más conscientes de la inestabilidad de su puesto de trabajo, y que buscan mejorar sus habilidades para conseguir mejores resultados y aspiran a una promoción profesional mientras aguardan el momento de su jubilación<sup>14</sup>.

12. Vega Ruiz, M. L. (ed.): *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*, Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2005, p. 13, disponible en [wcms\\_bai\\_pub\\_2.pdf](#) (oit.org) (acceso el 17/04/2021).

13. Standing, G.: *El precariado: una nueva clase social*, ob. cit.

14. Resulta imprescindible tener presente la clasificación de las generaciones para definir los modelos contractuales y las reestructuraciones del mercado de trabajo: “a) Los tradicionalistas, nacidos antes de 1945, en su gran mayoría ya estarían jubilados (...) b) Los *baby boomers*, nacidos entre 1945 y 1960, primera generación que tuvo educación universitaria en los Estados Unidos y Europa, vieron nacer el *rock and roll* y vivieron la permisividad que les facilitó la píldora anticonceptiva (...) c) La generación X, agrupa a los nacidos entre 1960 y 1983. Entraron en el



En el universo de trabajadores que integra ese mercado flexible, el impacto de la entrada de las mujeres en el mundo del trabajo repercutió no solamente en las relaciones comerciales, sino que también lo hizo en las familiares. Hasta los años 60, la imagen más común que se tiene del hombre es saliendo hacia el trabajo y la mujer dedicándose a la casa y a los cuidados familiares.

En un artículo publicado por el Banco Mundial se advierte acerca de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, apuntando que en los años sesenta, de cada diez mujeres, solamente dos buscaban trabajo o se encontraban trabajando, cifra esta que se triplicó en los años 2000: "Pero lo más curioso es que en la década de los 90, la tasa de participación laboral femenina pasó del 53% al 62%, mientras que en los primeros 10 años del 2000, cuando Latinoamérica vivió uno de los auges económicos más importantes de su historia, la presencia de mujeres en el mercado de trabajo solo aumentó tres puntos porcentuales. En tanto, la participación laboral de los hombres prácticamente no se ha movido del 95% a lo largo de todos estos años. La fuerte desaceleración en la entrada de la mujer al mercado de trabajo no se ha replicado en otras regiones del mundo. Al contrario, en algunas la participación femenina en el mercado laboral sigue creciendo: en Europa es del 79% y en algunos países nórdicos llega casi al 100%"<sup>15</sup>.

En otro informe publicado por el Banco Mundial, que aborda la situación de las mujeres en la economía informal, se constató que se encuentran en un campo invisible de los trabajos dedicados al servicio doméstico, trabajo por tarea, trabajos en empresas familiares, desempeñando ocupaciones de baja calidad, caracterizadas por la irregularidad o la falta de retribución. Se encuentran en una zona precaria que les impide tener acceso a la protección social y las limita para promocionar hacia mejores empleos o a puestos que favorezcan su auto-organización. La desigualdad de género se encuentra, además, presente en el trabajo formal, siendo las mujeres las mayores víctimas del desempleo y de la percepción de retribuciones inferiores<sup>16</sup>.

---

mercado laboral en una época de desregulación. Se trata de un grupo más individualista y menos fiable, pues están más preocupados por sus intereses personales. Han vivido acontecimientos importantes, como la caída del muro de Berlín y la expansión del SIDA (...) d) La generación Y, nacidos a partir de 1983, aquellos que están entrando en el mercado de trabajo" (Nahas, T. C.: *Reflexiones sobre los Efectos del Capital Globalizado en las Relaciones de Trabajo. Especial referencia a la Unión Europea y al Mercosur*, Bomarzo, Albacete, 2016, pp. 182-183). Esta clasificación culminaría con la que se denomina generación Z (nacidos a partir de 1996) y generación alfa (integrada por los nacidos a partir de 2010). Los primeros se encuentran recién llegados al mercado de trabajo y se caracterizan por su desapego de las fronteras geográficas. Se encuentran seducidos con la idea de trabajar en casa y hacen uso constante de las redes sociales, donde llegan a alcanzar cotas altas de popularidad. Con un carácter fuertemente independiente, tienen la expectativa de un ascenso rápido en su carrera profesional. Los nacidos a partir de 2010 todavía desconocen cómo van a entrar en el mercado laboral, pero se presume que heredarán comportamientos de la generación Z y serán integrados por completo en los mundos 3D y 4D y en el mundo tecnológico (informaciones disponibles en <https://dotgroup.com.br/ebook/e-book-as-geracoes-e-suas-formas-de-aprender>, acceso el 10/04/2021).

15. Banco Mundial: "El ingreso de mujeres al mercado laboral se estanca durante el "boom" en Latinoamérica". Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/05/04/el-ingreso-de-mujeres-al-mercado-laboral-se-estanca-durante-el-boom-en-latinoamerica> (acceso el 15/01/2021).

16. Chant, S. y Pedwell, C.: *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_097015.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_097015.pdf) (acceso el 15/01/2021).

En los años 90 se produjo un significativo incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina. Así, la tasa de ocupación de las mujeres de más de 15 años que se encontraban dentro de la población activa creció un 11%, pasando la cifra del 52% en 2018. La brecha de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres en la región, que se estimaba en un 40% al inicio de los años 90, pasó al 26% al final de la década de 2010: “Este hecho ha tenido un impacto crucial en los países de la región, ha cambiado para siempre la dinámica de los mercados laborales y ha incidido en varios indicadores de bienestar. La amplia incorporación de las mujeres a la fuerza laboral tiene efectos sociales y culturales de gran relevancia, ya que transforma la vida diaria de las familias, los modelos y las aspiraciones de las nuevas generaciones y la forma en que los hombres y las mujeres interactúan. Los cambios que produce esta tendencia son tan relevantes que se los ha asimilado a una “revolución silenciosa”<sup>17</sup>. El aumento se debe, principalmente a la mayor oferta de trabajo de las mujeres en toda la región.

No es por otra razón que la OIT establece, como uno de los objetivos de la Agenda de Trabajo Decente (1999), la erradicación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación, incluyendo en este contexto la promoción de iguales oportunidades para hombres y mujeres para que obtengan un trabajo productivo en igualdad de condiciones. La propuesta de reunir sinergias globales para la implementación de medidas para conseguir un mundo menos desigual se materializó en la Agenda 2030, publicada en 2015 por la ONU, donde se establece como quinto objetivo el de la igualdad de género, resaltando que el objetivo va más allá de reiterar y ratificar un derecho fundamental, pues se trata de un objetivo que debe ser alcanzado para construir una base necesaria para un mundo más pacífico, próspero y sostenible. La igualdad de género posee efectos multiplicadores, y con eso se puede “intensificar este objetivo, no solamente en las áreas de la salud, educación y trabajo, sino especialmente en la lucha de la discriminaciones y violencias basadas en el género y en la promoción del empoderamiento de mujeres y niñas para que puedan actuar enfáticamente en la promoción del desarrollo sostenible por medio de la participación en la política, en la economía y en diversas áreas de toma de decisión. El desarrollo sostenible no podrá ser alcanzado si las barreras visibles e invisibles que impiden el pleno desarrollo y ejercicio de las capacidades de la mitad de la población no se eliminasen”<sup>18</sup>.

### III. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA CRISIS SANITARIA EN EL CONTEXTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

En un momento en el que las expectativas apuntaban hacia una recuperación económica, el mundo fue sorprendido por la crisis sanitaria causada por la pandemia que,

17. CEPAL/OIT: “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, núm. 21 (LC/TS.2019/66), Naciones Unidas, Santiago, 2019, p. 23, disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf).

18. Objetivo 5, Agenda 2030, informaciones disponibles en Plataforma Agenda 2030, acceso el 17/04/2021.

según el primer informe de la OIT publicado el 18 de marzo de 2020, había infectado a 170.000 personas en 148 países, siendo responsable de 6500 muertes, estimándose que entre el 40 y el 70% de la población mundial resultaría infectada. La pandemia afectaría al mundo del trabajo en tres dimensiones clave: 1) La cantidad de empleos, tanto en relación con el subempleo como con el desempleo; 2) la calidad de trabajo, salarios y protección social; 3) los efectos sobre grupos específicos más vulnerables a los vaivenes del mercado, como sucede con las mujeres y las personas del mundo LGTBI<sup>19</sup>. Para los jóvenes, el desempleo produce un triple impacto: pérdida de empleo, interrupción de la educación y de la formación, y obstáculos extra para acceder al mercado de trabajo. La crisis global afecta a todos los continentes del mundo, y la recuperación dependerá de varios factores distintos en los diversos países<sup>20</sup>.

En su informe sobre los impactos de la COVID sobre el mundo del trabajo, publicado el 7/4/2020<sup>21</sup> la OIT ya indicaba que el 81% de la fuerza de trabajo en el mundo había sido afectada por las medidas de paralización total o parcial de la actividad como consecuencia de la pandemia, estimándose que el 38% de los trabajadores del mundo se encontraban en sectores cuya producción se vio afectada, entre ellos, comercio, alojamientos, restaurantes, comidas en general e industria manufacturera. Se destacó que la situación de los trabajadores que seguían prestando servicios sin poder evitar el contacto social se encontraban expuestos a elevados riesgos sanitarios como consecuencia de la COVID. Además de ser mayoría en estos puestos de trabajo, las mujeres también lo son en la ocupación de empleos informales (76% de la economía del mundo se encuentra integrada por la economía informal) y el 42% de los puestos de trabajo informales son ocupados por mujeres. En el primer mes de la crisis se estimó que los ingresos del 60% de los trabajadores informales a nivel mundial se vio reducido (28% en los países de ingresos medio-alto y el 82% en los países de ingresos medio-bajos y bajos)<sup>22</sup>.

19. OIT: *COVID-19 and the world of work: impact and policy responses*, Geneva, marzo de 2020, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf) (acceso en diciembre de 2020).

20. África subsahariana tiene el crecimiento más lento del mundo, corriendo el riesgo de empeorar su situación debido al acceso limitado a la vacuna. Será necesaria financiación externa adicional: "a global effort will be required to give sub-Saharan Africa a fair shot at a durable recovery and prosperous future" (Aemro Selassie, A. y Hakobyan, S.: "Six Charts Show Challenges Faced by Sub-Saharan Africa", *IMF Country Focus*, 15 de abril de 2021, accesible en <https://www.imf.org/en/News/Articles/2021/04/12/na041521-six-charts-show-the-challenges-faced-by-sub-saharan-africa>. Por otro lado, en el continente americano la situación no es diferente. En la IV Reunión del Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre desarrollo sostenible, Alice Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la CEPAL, destacó los graves problemas estructurales en la región, acentuados por el COVID-19 y la insostenibilidad del modelo vigente hasta ahora. Afirmó que la pandemia provocó la mayor recesión económica en 120 años, lo que implicó una caída del PIB del 7,7% e impactó en el mercado laboral, dejando una tasa de paro del 10,6% en 2020, lo que representa 44 millones de parados y equivale a una década de pérdidas (CEPAL: *Países da região ressaltam a urgência de uma vacinação equitativa e uma recuperação transformadora para construir um mundo melhor no âmbito da Agenda 2030*, 16 de marzo de 2021, accesible en <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/paises-regiao-ressaltam-urgencia-vacinacao-equitativa-recuperacao-transformadora>, acceso el 16/03/2021).

21. Observatorio de la OIT: *El COVID y el mundo del trabajo. Segunda Edición (7 de abril de 2020)*, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf) (acceso el 25/01/2020).

22. Observatorio de la OIT: *El COVID y el mundo del trabajo. Tercera Edición (29 de abril de 2020)*, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743154.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf) (acceso el 25/01/2020).

En la 60 Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (en adelante, CEPAL), se informó que la participación de la mujer en el mercado laboral en 2020 fue del 46%, y la de los hombres del 69%. El desempleo femenino alcanzó el 12%, lo que equivale a un 22% más que en 2019. Ello se debió a que fueron las mujeres las que abandonaron el mercado de trabajo para atender las necesidades de casa y de las familias, pretendiendo posteriormente reincorporarse al mercado de trabajo. Se estima que 118 millones de mujeres cayeron a la línea de la pobreza, lo que equivale a 23 millones más que en 2019. Las mujeres son mayoría en la línea de frente de la pandemia: 73,2% de los puestos de trabajo del sector sanitario está ocupado por mujeres, que se han visto sometidas a condiciones de trabajo extenuantes, con largas jornadas de trabajo, viéndose sometidas de forma más intensa al riesgo ambiental y laboral. Incluso en este contexto persiste la brecha salarial, pues la retribución de la mujer es un 23% menor que la de los trabajadores de sexo masculino<sup>23</sup>.

A todo ello se suma la precariedad del trabajo y la vulnerabilidad que representa el trabajo doméstico, donde la presencia femenina también es mayoritaria: según estimaciones de la OIT para el mundo “la mayoría de los trabajadores basados en el domicilio son mujeres. Según estimaciones de la OIT, en 2019 trabajaban desde sus casas 147 millones de mujeres y 113 millones de hombres, y las mujeres representan el 56 por ciento de todos los trabajadores basados en el domicilio. La propensión de las mujeres a trabajar desde el hogar (11,5, por ciento) es mucho mayor que la de los hombres (5,6 por ciento)”<sup>24</sup>.

Por lo tanto, las políticas que adoptaron los gobiernos, dirigidas a procurar rentas a quienes se vieron impedidos de trabajar temporalmente o perdieron su empleo, fue fundamental para ayudar a la porción de la población con mayor desprotección social y económica<sup>25</sup>.

En 2019, cuando la OIT conmemoraba su centenario y establecía la agenda para el futuro del trabajo, una de cuyas premisas consistía, precisamente, en la reducción de la brecha salarial y las medidas para lograr la igualdad de género, la imprevisible crisis sanitaria atacó estos objetivos, haciéndose más necesaria, si cabe, una acción decidida de todos los organismos internacionales, Estados y actores sociales para que resulte posible recomponer los pasos hacia atrás dados en la consecución de estos logros obtenidos en los años anteriores, especialmente aquellos alcanzados en el esfuerzo de recuperación de la crisis de 2008.

23. CEPAL: “La Autonomía Económica de las Mujeres en la Recuperación Sostenible y con Igualdad”, *CEPAL, Informe Especial COVID-19*, núm. 9, 10 de febrero de 2021, disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/S2000740\\_es.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/S2000740_es.pdf?sequence=5&isAllowed=y) (acceso el 23/02/2021).

24. OIT: *El Trabajo a Domicilio: De la Invisibilidad al Trabajo Decente*, OIT, 2021, p. 3, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_765898.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf) (acceso el 13/01/2021).

25. “COVID-19 y relaciones de trabajo: escenario mundial de una pandemia”, *Noticias CIELO*, número extraordinario, 2020, disponible en [https://us3.campaign-archive.com/?e=\[UNIQID\]&u=477f592c29b5a739ce4cc8917&i-d=0bd3717779](https://us3.campaign-archive.com/?e=[UNIQID]&u=477f592c29b5a739ce4cc8917&i-d=0bd3717779) (acceso el 25/03/2021).

En Brasil, a pesar de los avances legislativos a partir de la Constitución Federal de 1988, que reconoció la igualdad de género en su artículo quinto, todavía existe un largo camino a recorrer para que se pueda alcanzar aquello que constituye uno de los dos pilares de una sociedad democrática, igual y verdaderamente justa. Como señala la ONU, la pandemia “ha provocado una crisis que trasciende lo sanitario y cuestiona aspectos fundamentales del modo en que hemos organizado las estructuras sociales y económicas. Las mujeres ganan menos, ahorran menos, tienen empleos menos seguros, y tienen más probabilidades de estar trabajando en la economía informal y, en consecuencia, de tener un nivel inferior de protección social. Insto a los líderes congregados en la cumbre virtual del G7 a que lo reconozcan expresamente, y a que al responder al COVID-19 se propongan con determinación y contundencia, revertir estas desigualdades de larga data, a fin de crear sociedades inclusivas, justas y más resilientes”<sup>26</sup>.

En una investigación llevada a cabo en Brasil se constató que la transferencia de trabajo para el domicilio, sin una previa planificación o infraestructura, producida como consecuencia de la pandemia, sobrecargó a las mujeres, pues la superposición de las actividades domésticas y remuneradas se distribuyen desigualmente entre hombres y mujeres: las mujeres se ven más afectadas por interrupciones en su jornada de trabajo para atender necesidades domésticas y tareas de cuidado, de modo que necesitan de más días para desempeñar las mismas tareas que sus colegas varones. Existen, además, diferencias importantes con relación a los días, horas y ritmos de trabajo, lo que lleva a la necesaria consideración de estos factores en el modelo de teletrabajo que eventualmente pudiera adoptarse. En esta investigación, se concluye que “ el análisis de los datos (...) revela una división sexual del trabajo que si bien no corresponde exactamente a un modelo tradicional, donde el papel en la familia y en el ámbito doméstico eran asumidos enteramente por las mujeres, y el papel de proveedor correspondía a los varones, en el modelo actual, de conciliación, cabe casi que exclusivamente las mujeres concilien vida familiar y vida profesional, sobre todo cuando se encuentran reunidos en el espacio doméstico”<sup>27</sup>.

En Argentina la situación no es diferente. En un estudio inédito del Ministerio de Economía argentino, se cuantificó numéricamente el fenómeno de la desigualdad. Se concluyó que las actividades de cuidados domésticos y no remunerados representan el 16% del Producto Interno Bruto y las mujeres dedican más de 96 millones de horas diarias a dichas tareas. Las mujeres realizan el 75% de estas tareas, mientras que los hombres se encargan del 25%. Organizaciones de mujeres proclaman: “eso que llaman amor es trabajo no pago” (trabajo gratuito)<sup>28</sup>.

26. “COVID-19: Las naciones del G7 deben hacer efectiva la igualdad de género para que el futuro de las mujeres en el trabajo sea mejor”, *Organización Internacional del Trabajo*, 4 de mayo de 2020, accesible en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_744813/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744813/lang--es/index.htm) (acceso en 20/01/2021).

27. Bridi, M. A.; Uehara Bezerra, G. y Pilan Zanoni, A.: “O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia COVID-19”, *Democracia e Mundo do Trabalho em Debate*, 14 de septiembre de 2020, accesible en <http://www.dtemdebate.com.br/o-trabalho-remoto-e-as-condicoes-das-mulheres-no-contexto-da-pandemia-covid-19/> (acceso el 12/12/2020).

28. Drazer, M.: “Argentina y su mitad invisible: el trabajo no remunerado de las mujeres”, *Deutsche Welle*, 22 de septiembre de 2020, accesible en <https://www.dw.com/es/actualidad/s-30684>.

Incuestionablemente, la pandemia ha acentuado las desigualdades, lo que afectará especialmente a las mujeres que tradicionalmente luchan por la igualdad. El hecho de que ocupen una parcela importante del mercado informal viabiliza que sean afectadas por la pandemia en un doble frente: por el género y por la ocupación a la que se dedican. Es cierto que la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo tuvo un crecimiento importante en los últimos 30 años, sin embargo, también lo es que la crisis afecta a los empleos e incide de modo más cruel sobre los grupos vulnerables.

Evitar la disparidad de remuneración entre hombres y mujeres es un factor importante para que las empresas puedan ser más competitivas y tener éxito en el mercado. Lo que necesitan es valorar el talento, independientemente del sexo del trabajador. Las empresas deben hacer un esfuerzo hacia la igualdad salarial, pues un “sistema de remuneración justo les permite retener a los mejores profesionales, impulsar la participación femenina en la fuerza de trabajo, y forjar una imagen positiva de la empresa. También es útil para no poner en juego el prestigio de ésta, y atajar posibles acciones judiciales”<sup>29</sup>.

Es cierto que una de las consecuencias de la COVID ha consistido en la aceleración de las formas de prestar trabajo y en las relaciones de empleo, apreciándose un cambio significativo en los criterios seguidos para fijar la remuneración y el tiempo de trabajo. Existe un creciente aumento de todas las formas de trabajo que emplean información y comunicación, y un incremento de *startups* y micro y pequeñas y micro empresas que han venido tejiendo un verdadero vínculo para el mantenimiento de las redes de formación y alimentación de las multinacionales, por lo que es imprescindible que dichos cambios puedan enfocarse en el ser humano y en la igualdad entre hombres y mujeres, única forma de evitar la precariedad o la mayor vulnerabilidad de la población activa.

En términos globales, las mujeres representan el 70% de los trabajadores en los sectores sociales y sanitarios, y están más expuestas a la violencia doméstica. En Brasil, uno de los países con el mayor índice de violencia doméstica en América Latina, en los cuatro primeros meses de 2020 se produjo un incremento del 14,1% de las denuncias de violencia doméstica en comparación con el mismo período de 2019, siendo abril el mes con mayor tasa, equivalente al 37,6%<sup>30</sup>.

La gravedad de la situación motivó que el gobierno brasileño publicase la Ley 14.022 de 7/7/2020, que establece medidas de lucha frente a la violencia doméstica y familiar, contra la mujer, así como contra los menores, adolescentes, personas de edad avanzada y personas con discapacidad durante la situación de la emergencia sanitaria derivada del coronavirus responsable del brote de 2019. Igualmente, la Ley

29. OIT: *Igualdad de Remuneración – activador fundamental de la igualdad de género*, 1 de diciembre de 2015, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_438286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438286.pdf) (acceso el 12/01/2021).

30. “Denúncias de violência doméstica aumentam nos quatro primeiros meses do ano”, *UOL*, 14 de mayo de 2020, accesible en <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/05/14/denuncias-violencia-domestica-aumento-pandemia.htm> (acceso el 26/01/2021).

nº 13.894/2019 ha modificado el artículo 1048 del Código Procesal Civil para determinar que las demandas y reclamaciones que tengan por objeto la protección de las personas víctimas de violencia doméstica o familiar, tengan un trámite especial.

La pandemia acentuó la violencia doméstica en América Latina. En Perú, 1200 mujeres desaparecieron entre el 11 de marzo y el 30 de junio de 2020. Lyn Stephen, que analiza la situación de la región, aclara que, aun cuando el patriarcado sea parte del problema, la violencia doméstica en América Latina no puede ser atribuida simplemente al “machismo”. La desigualdad de género tampoco es particularmente extrema. Los niveles de educación entre las mujeres y niñas latinoamericanas han aumentado durante décadas y, a diferencia de Estados Unidos, muchos países tienen cuotas para mujeres en puestos políticos. Varios de ellos eligieron mujeres como presidentas. Considera que la violencia se remonta a la historia colonial “de la región como una compleja trama de desigualdades sociales, raciales, de género y económicas (...) En Guatemala, la violencia contra las mujeres afecta de manera desproporcionada a las mujeres indígenas, pero no exclusivamente. Las doctrinas morales católicas y evangélicas conservadoras consideran que las mujeres deben ser castas y obedecer a sus maridos, generando la idea de que los hombres pueden controlar a las mujeres con las que mantienen relaciones sexuales. Tanto las mujeres como los hombres internalizaron esta opinión. Durante mi investigación en Guatemala y México, muchas mujeres compartieron historias sobre cómo sus propias madres, suegras o vecinos les dijeron que debían “soportar” –soportar–, el abuso de sus maridos, diciendo que era el derecho de un hombre castigar a las malas esposas”<sup>31</sup>.

El cambio social, político y cultural es necesario para lograr la igualdad. Las medidas dirigidas a garantizar un trabajo decente e igualitario son de gran importancia para lograr la igualdad entre los sexos y permitir el progreso social, para el cese de la violencia y la represión contra las mujeres.

#### IV. CIERTOS OBJETIVOS A CUMPLIR

La violencia contra las mujeres y la desigualdad no es un problema latinoamericano. En un documento elaborado por ONU / Mujeres, se informa de que, en la Unión Europea, una de cada diez mujeres informa que ha sido ciberacosada desde los 15 años, incluyendo aquí mensajes enviados por teléfonos, e-mails, ofensivos. o contactos inapropiados en las redes, aumentando este porcentaje entre las jóvenes entre 18 y 29 años. En una encuesta realizada en 30 países diferentes alrededor del mundo, quince millones de adolescentes entre 15 y 19 años fueron víctimas de relaciones sexuales forzadas por parte de sus maridos, pareja o novio, y solo el 1% de ellas solicitó ayuda profesional<sup>32</sup>.

31. Stephen, L. M.: “Feminicídio: mulheres latino-americanas estão desaparecendo e morrendo na quarentena”, *Diálogos do Sul*, 3 de septiembre de 2020, accesible en <https://dialogosdosul.operamundi.uol.com.br/amp/direitos-humanos/66487/feminicidio-mulheres-latino-americanas-estao-desaparecendo-e-morrendo-na-quarentena> (acceso el 20/04/2021).

32. “Hechos y Cifras: poner fin a la violencia contra las mujeres”, *ONU MUJERES*, noviembre de 2020, accesible en <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures> (acceso el 20/04/2021).

Empoderar a las mujeres es fundamental, y el trabajo es un recurso importante para lograr la igualdad de género y acabar con la violencia de género. Sin embargo, existe la necesidad de una acción concertada y coordinada con políticas públicas que garanticen el acceso a un mercado laboral justo y equitativo, así como el acceso a beneficios sociales. La ONU ha establecido cinco medidas que los gobiernos pueden adoptar para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer: (i) deben integrarse las necesidades médicas y de enfermería; (ii) los servicios dedicados a las víctimas de violencia intrafamiliar deben ser tratados como esenciales; (iii) el seguro social debe estar dirigido a quienes lo necesiten, cubriendo la baja por enfermedad de quienes no puedan asistir al trabajo como consecuencia del cuidado de ancianos o niños; (iv) es necesario garantizar la participación efectiva de las mujeres en las decisiones y discusiones políticas de los países; (v) es necesario que haya una división equitativa de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, terminando con los estereotipos de las tareas femeninas y masculinas<sup>33</sup>.

Para lograr eliminar la desigualdad de género que persiste en el mercado laboral y así poder combatir la violencia, preservando el derecho fundamental a la dignidad, es imperativo que el mundo del trabajo considere las distinciones entre géneros para trazar una estrategia adecuada con la que lograr la igualdad.

La OIT ha identificado algunas causas responsables de la brecha salarial de género y concluyó que, en una primera consideración, una de las principales razones de la desigualdad son los estereotipos arraigados en las sociedades, que motivan la brecha salarial de género<sup>34</sup>.

En segundo lugar, identificó la cultura sexista de muchas empresas, que toman decisiones importantes fuera del horario laboral, y que excluye a las mujeres, ya sea por los horarios flexibles que adoptan, impidiéndoles la oportunidad de participar en ellas, o por la menor presencia que suele tener la fuerza de trabajo femenina en las empresas como consecuencia de los compromisos familiares que asumen, lo que sucede aun cuando presenten resultados satisfactorios del trabajo realizado<sup>35</sup>.

El tercer factor que la OIT identificó se refiere a la *penalización* que sufren en razón de la maternidad, motivo éste que determinará no solamente la diferencia entre sexos, sino también la desigualdad salarial entre mujeres con hijos y las que no los tienen. En último lugar, se apreció que las mujeres, en general, no saben negociar sus propios salarios y son menos propensas a pedir aumentos salariales, viéndose satisfechas, como norma general, con la retribución que les ofrece el empresario<sup>36</sup>.

La brecha salarial y la desigualdad son una realidad globalizada, está presente en todos los niveles y profesiones, en países desarrollados y en vías de desarrollo, pero presentan niveles distintos dependiendo del desarrollo económico, social y cultural de cada país. Quizás comenzar por la visibilidad del trabajo doméstico y la

33. "Igualdad de género em tiempos del COVID-19", ONU, accesible en <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/igualdad-genero-covid-19> (acceso el 24/01/2021).

34. *Ibidem*.

35. *Ibidem*.

36. *Ibidem*.



sensibilización sea un comienzo importante para lograr avances en la lucha contra la desigualdad, que, a la postre, se traduce en acciones discriminatorias cuando se concluye que las diferencias salariales pueden alcanzar picos altos, lo que puede suceder incluso en países más desarrollados económicamente como el caso de Corea, Japón o Estonia<sup>37</sup>. El trabajo doméstico no remunerado se considera clave para medir la desigualdad y, por regla general, está fuera del concepto de economía porque “no tiene precio”. Cuidar a una persona mayor, llevar a los chicos a la escuela, lavar, planchar, cocinar: son trabajos que se hacen cotidianamente, en promedio en Argentina unas 6 horas por día. Y eso genera variadas consecuencias: que las mujeres no puedan salir a buscar trabajo, que solo puedan trabajar en jornadas reducidas o en trabajos mal remunerados. Esto genera lo que llamamos “la feminización de la pobreza”<sup>38</sup>.

Los países deben aplicar estrategias para lograr un desarrollo más adecuado y frenar o reducir la desigualdad, sobre todo porque la persistencia de esta violación de derechos es una de las razones que obstaculizan el desarrollo de la economía. Así, el Fondo Monetario Internacional propone cinco estrategias: (1) incrementar la participación femenina en el trabajo a través de acciones que van desde la seguridad en el transporte público, hasta la dotación de guarderías y escuelas a tiempo completo; (2) incrementar la inclusión financiera, ya que las mujeres representan solo dos quintas partes de los titulares de cuentas bancarias, datos estos obtenidos a partir de investigaciones realizadas en 28 países, lo que impide el financiamiento y reduce el crecimiento económico; (3) adopción de políticas fiscales que permitan la igualdad de género con inversiones que mejoren el acceso a la salud de las mujeres y las oportunidades de educación y empleo; (4) promover el estudio y alcance de las leyes discriminatorias vigentes en diferentes países; (5) la investigación y el análisis de mercado contribuyen a concluir que la participación de las mujeres en la supervisión bancaria genera más estabilidad en estos sectores, lo que se puede lograr mediante una mejor educación, políticas de licencia familiar más equilibradas<sup>39</sup>.

No solo las instituciones sociales, sino también las económicas, ven a la fuerza laboral femenina como un punto importante para lograr un crecimiento económico y social sostenible, reduciendo, con suerte, la eliminación de la pobreza y la desigualdad social. El trabajo es la forma más adecuada para permitir que las mujeres encuentren la seguridad que necesitan para lograr su independencia, contribuyendo al crecimiento de las sociedades.

37. “Gráfico da Semana: O mundo ainda busca igualdade salarial”, *International Monetary Found*, 6 de agosto de 2018, accesible en <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2018/08/06/blog-chart-of-the-week-equal-pay-remains-a-global-issue> (acceso el 20/04/2021).

38. González, D. y D'Alessandro, M.: “La pobreza está feminizada”, *Deutsche Welle*, 28 de mayo de 2019, <https://www.dw.com/es/mercedes-dalessandro-la-pobreza-est%C3%A1-feminizada/a-48941054> (acceso el 20/04/2021).

39. “5 Things You Need to Know About the IMF and Gender”, *IMFBlog*, 22 de noviembre de 2017, accesible en <https://blogs.imf.org/2017/11/22/5-things-you-need-to-know-about-the-imf-and-gender/> (acceso el 20/04/2021).

## V. CONCLUSIONES

Es absolutamente indiscutible que el empoderamiento de la mujer puede ser la llave para el crecimiento de la productividad. Más allá de los argumentos de orden social relativos a la necesidad de poner freno a la discriminación y permitir el disfrute del derecho fundamental a la igualdad, existen argumentos de tipo económico que deben ser considerados. Cabe referirse, en este sentido, los tres argumentos expuestos por Christine Lagarte sustentados en exhaustivas investigaciones efectuadas en diversos países: (1) la participación de las mujeres en el mercado laboral puede generar importantes beneficios macroeconómicos: si los países de América Latina aumentan la participación de las mujeres en el mercado laboral y alcanzar el 60% del porcentaje que se da en los países nórdicos, podría aumentar hasta un 10% más, lo que significa que este crecimiento podría facilitar la reducción o eliminación de la desigualdad salarial; (2) viabilizar que las mujeres ingresen al mercado laboral puede ser una solución a los efectos demográficos del envejecimiento de los países que tienen una fuerza laboral reducida, lo que puede impulsar la productividad y aumentar el talento para el crecimiento; (3) es fundamental que un país tenga nuevas ideas y diversifique sus capacidades, esto se puede lograr con la entrada de mujeres en los mercados<sup>40</sup>.

Es evidente que este objetivo solo es posible con una acción concertada entre las políticas gubernamentales y empresariales. Es necesario crear zonas de seguridad que motiven a las mujeres y para favorecer que psicológicamente se sientan cómodas para competir en igualdad de condiciones por idénticos puestos y condiciones laborales, ampliando cada vez más su participación en todos los niveles del Estado y de la vida laboral.

Como se propugna en la Declaración del Centenario de la OIT, el futuro del trabajo debe ser justo, inclusivo, seguro y digno para todos, siendo éste un paso necesario para acabar con la pobreza y la desigualdad social. Es fundamental que las medidas dirigidas a reducir las desigualdades, aumentadas con la pandemia, sean consideradas en la adopción de políticas que tengan como objetivo promover la igualdad. Solo entonces será posible lograr un desarrollo económico y social sostenible.

## Bibliografía

- Chant, S. y Pedwell, C.: *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008.
- Fairlie, R. W.: "Entrepreneurship, Economic Conditions, and the Great Recession", *Journal of Economics & Management Strategy*, núm. 2, 2013.
- Nahas, T. C.: *Reflexiones sobre los Efectos del Capital Globalizado en las Relaciones de Trabajo. Especial referencia a la Unión Europea y al Mercosur*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- Standing, G.: *El precariado: una nueva clase social*, Ediciones Pasado y Presente, Barcelona, 2017.

40. Lagarde, C.: "El argumento económico en favor de empoderar a las mujeres", *Fondo Monetario Internacional*, 18 de noviembre de 2016, accesible en <https://www.imf.org/es/News/Articles/2016/11/18/SP111816-The-Business-Case-for-Womens-Empowerment> (acceso el 20/04/2021).

- Valdés Dal-Ré, F.: "Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo", *Sistema: revista de ciencias sociales*, núm. 168-169, 2002.
- Vega Ruiz, M. L. (ed.): *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*, Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2005.