

IGUALDAD DE GÉNERO: LA DIMENSIÓN LABORAL

ALGUNOS DATOS Y REFLEXIONES

SOBRE AMÉRICA LATINA

Beatriz Adriana BUSTOS TORRES¹

■ **RESUMEN:** Pensar en la Igualdad entre hombres y mujeres nos conduce a analizar el espacio laboral donde las mujeres ocupan importantes tasas de participación. Esta ganancia aparentemente cuantitativa envuelve circunstancias de segregación, discriminación y violencia en el trabajo. Se revisan datos proporcionados por la OIT sobre el empleo en América Latina y se subrayan variables y características que constituyen la fuente de la desigualdad laboral de género.

■ **PALABRAS CLAVE:** Igualdad de género. América Latina. Trabajo.

Cada día crece la preocupación por un mundo más equitativo entre hombres y mujeres; es más común encontrar organizaciones públicas y privadas que emprenden acciones positivas a favor de la igualdad; pero, sin embargo, es más importante ubicar que hay mucho camino aún por recorrer antes de sentirnos satisfechos en un entorno laboral incluyente, planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un trabajo decente², fuente de satisfacción de las aspiraciones de gran parte de la humanidad.

La “igualdad de género en el trabajo” se refiere a las oportunidades que hombres y mujeres tienen de acceder a un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2018a). Dichas oportunidades incluyen las oportunidades de inserción laboral, posición en la ocupación, ac-

¹ UDG – Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento de Estudios Socio-Urbanos. Guadalajara – JAL – México. 44260. beabustos@hotmail.com.

² El concepto de “trabajo decente” fue formulado por los mandantes de la OIT – gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores – como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

ceso a seguridad social: servicio médico, pensión, y a otras prestaciones sociales inherentes al empleo, posibilidad de movilidad ascendente, igualdad salarial entre hombres y mujeres, ninguna forma de discriminación por edad, apariencia física, discapacidad, entre otras.

De acuerdo a la OIT (2018a), la igualdad de género se trata de un derecho humano fundamental para lograr el objetivo del “trabajo decente” para todo ser humano. La OIT promueve dos líneas de acción: 1) analizar y tratar las necesidades específicas de cada género, y 2) realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos para lograr la participación de mujeres y hombres y que se beneficien por igual.

Este organismo considera que desde una perspectiva económica, la reducción de la brecha de género, a través de la participación económica activa de las mujeres, incrementaría considerablemente el PIB mundial. Las regiones con mayor desequilibrio de género apreciarían los beneficios de una gran expansión económica y de desarrollo. Los países desarrollados observarían también el aumento del crecimiento medio anual de su PIB, fundamental en épocas de expansión económica casi nula.

Cerrar la brecha de género, la segregación ocupacional y profesional deberían ser objetivos de peso en las políticas laborales, ya que la mujer tiende a tener una fuerte presencia en ocupaciones y empleos considerados de bajo valor, muchos de ellos vinculados al trabajo de cuidados, o en actividades y roles tradicionalmente femeninos, lo que no permite agregar más valor al trabajo remunerado de las mujeres.

Así, el objetivo de este texto es mostrar los principales indicadores asociados al ambiente laboral, que determinan las formas de inserción y movilidad de las mujeres en los mercados laborales en condiciones, muchas veces, de desigualdad entre hombres y mujeres. Argumentaremos en torno a la idea y los significados que se tienen sobre “igualdad laboral de género”, sobre las condiciones y características de los mercados laborales que enfrentan las mujeres en América Latina. Gran parte del análisis se sustenta en datos proporcionados por la OIT en informes y reportes de investigación formulados por su equipo. Consideramos que la información y datos proporcionados por la OIT constituyen un valioso aporte para conocer y atender las prioridades en materia laboral por regiones del planeta, en este caso de América Latina.

Cuadro 1 – Igualdad laboral de género

Mercado de trabajo	Lugar de trabajo
Oportunidades de inserción	Selección de personal – no discriminación x Edad, sexo, estado conyugal, apariencia física, etc.
Posición en ocupación	Jornada Laboral
Acceso a seguridad social y a otras prestaciones sociales inherentes al empleo	Movilidad Ascendente
Posibilidad de movilidad ascendente	Violencia Laboral: acoso sexual o moral
Equidad salarial x sector económico	Estabilidad Laboral

Fuente: Elaboración propia.

Numerosos países de América Latina han reconocido la relevancia de resguardar la igualdad entre hombres y mujeres. Importantes reivindicaciones han quedado asentadas y ratificadas en convenciones internacionales, específicamente la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW por su sigla en inglés); la cual, en su artículo 11 señala específicamente que

[...] se adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la **esfera del empleo**, a fin de asegurar a la mujer, condiciones de igualdad laboral con los hombres, y los mismos derechos (ONU, 1979, Artículo 11, subrayado añadido).

La desigualdad de género en el trabajo se traduce en discriminación de las mujeres en la inserción y posicionamiento en el mercado laboral. Las características del empleo ofrecido en los mercados laborales de América Latina se ven influenciadas por las características y por el desarrollo económico de la región o localidad. Lo que ocurre también en combinación con los valores culturales sobre los roles de género predominantes, determinando un ambiente de segregación ocupacional, donde hombres y mujeres se ubican en determinadas ocupaciones relacionadas con lo que culturalmente significan los papeles de género de mujeres u hombres. Así las mujeres se concentran en empleos u ocupaciones relacionadas con ámbitos femeninos, y los hombres desempeñan preferentemente en ocupaciones típicamente masculinas que implican esfuerzo físico o responsabilidades de mando (GALLANGOS, 2002, p. 27-28). Es así notable la división del trabajo entre los sexos como un hecho “natural”.

División sexual del trabajo y desigualdad de género

Asociados a la capacidad física de reproducción, históricamente, se han atribuido roles a mujeres y hombres, lo cual ha dado como resultado condiciones de bienestar y de desarrollo desigual entre hombres y mujeres. Este hecho fincado en la división sexual del trabajo ha permanecido a lo largo de la historia humana; sin embargo, los hechos y condiciones de esta división sexual del trabajo, en la actualidad, dependen en gran parte de la sensibilidad, monitoreo y creación de políticas favorables hacia las mujeres, que permitan un desarrollo equitativo de oportunidades, en la inserción, movilidad, y permanencia en el trabajo remunerado (BUSTOS TORRES, 2011).

La desigualdad laboral de género tiene sus orígenes en la asignación cultural de tareas a hombres y mujeres, donde a ellas se les encomiendan las tareas domésticas de cuidado de la familia o grupo doméstico. Literatura diversa (PEDRERO, 2005; BUSTOS TORRES, 2011, 2016; AGUADO, 2006; AGUIRRE, 2005) sobre el estudio de la división sexual del trabajo señala la generación de relaciones desiguales entre hombres y mujeres, dada la dedicación al trabajo remunerado de cada grupo, lo que resulta en ingresos y poder adquisitivo diferente.

El uso del tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado conduce a los individuos a posiciones y condiciones laborales de ventaja o desventaja. Así, mientras las mujeres suman horas en el trabajo de atención a la familia mas las horas dedicadas al trabajo remunerado, el total es siempre mayor. Lo que, además de marcar una doble jornada, pone en desventaja estructural – dada la posición laboral que alcanza – y económica a la mujer, dada su dedicación a las actividades remuneradas.

Cuadro 2 – Igualdad laboral de género: división sexual del trabajo

Trabajo Productivo / Remunerado	Trabajo no remunerado / Reproducción Social
Actividad laboral que produce un valor monetario: salario o remuneración	Actividades realizadas regularmente en el ámbito doméstico: de reproducción física, social y de cuidado
Segregación/discriminación ocupacional por Sexo en el Mercado Laboral	Actividades realizadas y asumidas por las mujeres de diversas edades
	Roles de género asignados por cultura predominante

Fuente: Elaboración propia.

Entender y ubicar la “igualdad laboral de género” nos conduce a incluir una visión más amplia de la noción del trabajo, donde se incluye entonces el análisis de la “división sexual del trabajo” en la sociedad, abarcando ello, al trabajo considerado como económico o remunerado – TR –, y al trabajo de cuidados necesario para la reproducción social, también conocido como trabajo no remunerado – TNR –, el cual se realiza por lo general por separado del trabajo remunerado en el seno de las familias.

El trabajo no remunerado incluye a las diversas tareas domésticas por excelencia, el cuidado de los integrantes de la familia, las actividades de apoyo a la comunidad, a otros hogares y el trabajo voluntario no remunerado (ONU MUJERES, 2018). Todo este trabajo, realizado principalmente por mujeres, se diferencia de actividades de igual índole que son realizadas por personas remuneradas o empleados, ya sea fuera o dentro del hogar, es decir, trabajo de cuidado remunerado. Esta visión del trabajo más amplia nos permite reconocer la suma del esfuerzo de la humanidad, hombres y mujeres, por la subsistencia y reproducción de la especie.

Es indudable que el masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo ha tenido efectos importantes en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares, la disminución de la pobreza. En suma la participación de las mujeres en el medio económico y laboral ha generado dinámicas favorecedoras al desarrollo de ellas mismas y de su entorno, sea este la familia, la empresa, o la sociedad. Las mujeres han pasado de sujetos casi invisibles en la historia a protagonistas de los cambios sociales y económicos que más han impactado a la sociedad.

Igualdad laboral de género y división internacional del trabajo

Frente a los movimientos que implican el nuevo escenario económico y la llamada globalización, la igualdad de género es indispensable para alcanzar el desarrollo económico, social y humano de cualquier país, estado o municipio. Dado el escenario de libre mercado que nos rodea, el trabajo remunerado es la principal vía por la cual las personas pueden obtener recursos y con ello autonomía económica, de ahí la relevancia de un ambiente laboral que garantice la equidad laboral entre hombres y mujeres.

La feminización de los mercados laborales ha coincidido con una radical transformación en la organización del trabajo y la producción. La creciente integración de los mercados mundiales en materia de comercio, finanzas e información ha abierto oportunidades para el desarrollo, ampliado las fronteras de intercambio de bienes y servicios, y mejorado la competitividad de las empresas. Pero los efectos en desarrollo humano de este proceso han sido poco satisfactorios y muy desiguales entre países y al interior de éstos. Se ha intensificado la exclusión social y ha aumentado la distancia entre la economía global formal y la economía local informal.

La precariedad, la movilidad de la mano de obra y el déficit de trabajo decente son algunos de los rasgos que caracterizan este proceso (GUADARRAMA, HUALDE; LÓPEZ, 2014). En ese contexto, las mujeres efectivamente están accediendo a más empleos, pero no de mejor calidad. Este fenómeno es más pronunciado entre las trabajadoras pertenecientes a hogares de menor nivel socioeconómico, las cuales se ven enfrentadas a una doble o triple discriminación por ser mujeres, por ser pobres y por ser indígenas.

Segmentación de los mercados laborales

La segmentación sexual de los mercados laborales sigue tendencias análogas en contextos globales similares; dado ello, no encontramos diferencias significativas sobre la participación por sectores económicos de los hombres y mujeres. En América Latina, donde encontramos, de acuerdo al informe de la OIT Panorama Laboral 2018, que las mujeres y los jóvenes se reafirman como una población laboral de interés especial, dado su aumento en la participación laboral, con indicadores con un lento, pero firme proceso de cierre de brechas.

Cuadro 3 – Tasas de participación, desocupación y ocupación por sexo para América Latina del año 2012 al 2018³

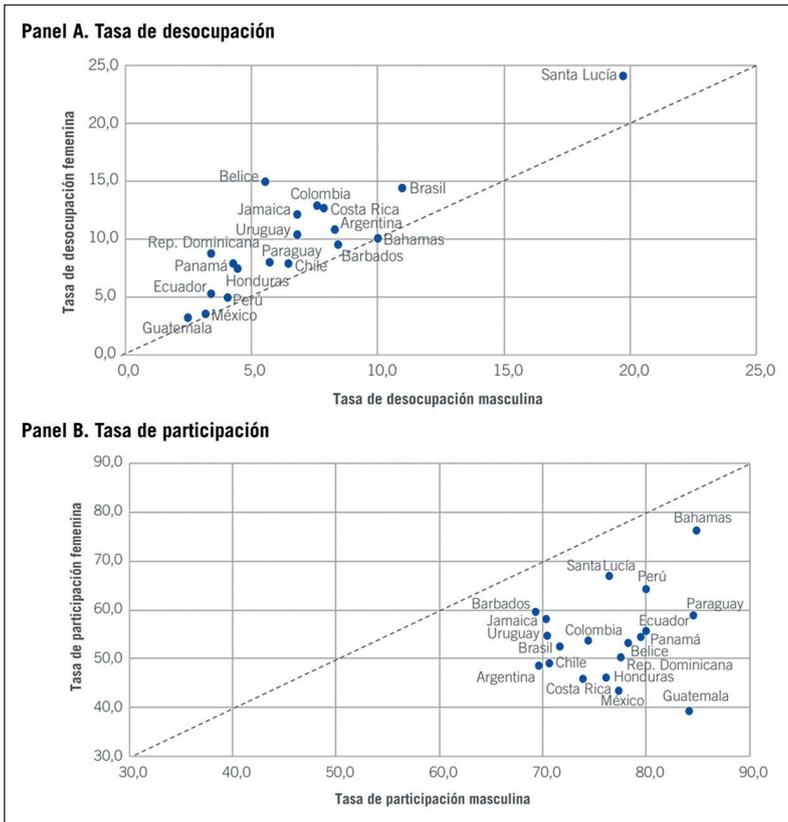
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017	2018
							Promedio al III trimestre	
Tasa de desocupación	6,4	6,3	6,1	6,6	7,8	8,1	8,7	8,4
Hombre	5,5	5,4	5,3	5,7	6,8	7,0	7,5	7,3
Mujer	7,8	7,6	7,3	7,9	9,2	9,6	10,3	10,0
Tasa de participación	62,4	62,2	62,0	61,9	62,0	62,2	61,8	61,9
Hombre	75,9	75,6	75,5	75,1	75,0	75,1	74,6	74,4
Mujer	49,9	49,7	49,5	49,6	50,0	50,4	50,0	50,3
Tasa de ocupación	58,4	58,3	58,2	57,9	57,2	57,3	56,5	56,7
Hombre	71,8	71,6	71,4	70,9	70,0	69,9	69,0	69,1
Mujer	46,0	46,0	45,9	45,8	45,4	45,6	44,9	45,3

Fuente: OIT (2018b)

De acuerdo a la información recopilada por la OIT (cuadro 3), entre 2012 y 2018, las tasas de desocupación habían aumentado hasta 2017, situación que disminuye en 2018. A pesar de ello, las mujeres en América Latina siguen padeciendo una mayor desocupación. Otro punto observable en la inequidad laboral es la brecha entre la participación laboral de los hombres y las mujeres con una diferencia de veinte puntos, lo que significa que una de cada dos mujeres y tres de cada cuatro hombres participan en los mercados laborales de la región. La disminución en la brecha laboral de participación se observa en la tasa de participación masculina en 2018, que cayó dos décimas, en tanto, la participación de las mujeres aumentó tres décimas (OIT, 2018b, p. 34-36). Lo importante en este punto es analizar a detalle las características de la expansión de la participación femenina.

³ De acuerdo al informe de la OIT, fueron considerados los datos de 26 países en relación al período de 2012 hasta 2017, y de 19 países para el cálculo del promedio del tercer trimestre de 2017 y 2018.

Gráfica 1 – Tasas de desocupación y participación por sexo para América Latina, 2018



Fuente: OIT

La información de la gráfica 1, panel A y B, presentada por la OIT en el documento citado, permite hacer visible las tasas de desocupación y participación por sexo en América Latina. En el panel A, se observa que México y Bahamas muestran señales de mayor paridad de género en desocupación, el primero registra alrededor del 3% para ambos sexos, al igual que el segundo 10%.

Sucede de forma diferente con las tasas de participación mostradas en el panel B, donde las diferencias son más marcadas, y se observa que Guatemala presenta la mayor disparidad, ya que la participación masculina es el doble a la femenina; no hay

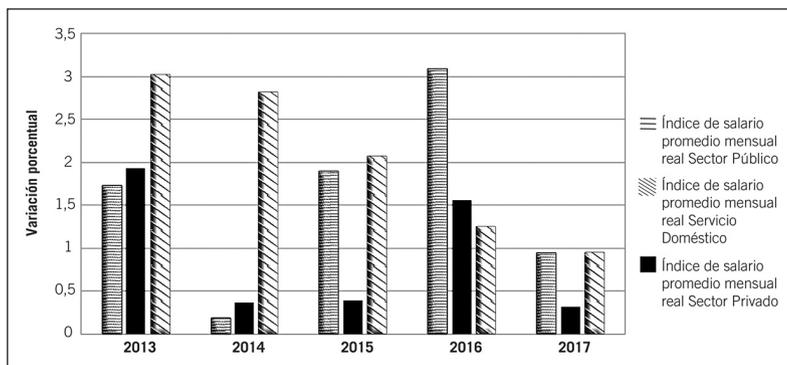
países cercanos a las líneas de paridad o igualdad laboral en participación laboral.

El involucramiento laboral en el sector informal es otro indicador de la segregación y desigualdad laboral que enfrentan las mujeres en el mundo y en América Latina, donde se registra el 49,6% de población económicamente activa en la informalidad no agrícola, y el 53.8% al incluir el medio rural. Las mujeres, además de acogerse a actividades en la informalidad, también se desempeñan muchas veces en actividades y emprendimientos familiares, lo que las convierte en trabajadoras sin pago. Las actividades informales más recurrentes son en comercio al menudeo, trabajo doméstico, preparación de alimentos, entre otros. En el documento de investigación “Políticas de Formalización en América Latina. Avances y Desafíos” (OIT, 2018c) se subraya como de suma importancia la generación de empleo formal, el cual, sin duda, va acompañado de crecimiento económico de los países y regiones. Esto se apoya en regulaciones y transformaciones económicas y sectoriales (OIT, 2018c, p. 41).

Brecha salarial continúa con modificaciones en sector vulnerable

Una condición especial es la evolución del Trabajo o Servicio Doméstico Remunerado, el cual ha pasado de ser la principal actividad de las mujeres durante el siglo XX (más del 80% a principio de siglo) a representar el 8% de la población económicamente activa. Además, es un sector donde los salarios entre 2013 y 2017 (con excepción del 2016) han crecido por encima del promedio, registrando una tasa anual de crecimiento del 2%, tendencia que se observa a partir del 2005 en adelante (OIT, 2018b). El gráfico 3.5, extraído de ese documento, nos muestra el 76% de los asalariados en América Latina trabajan en empresas privadas, en el sector público lo hacen el 15%.

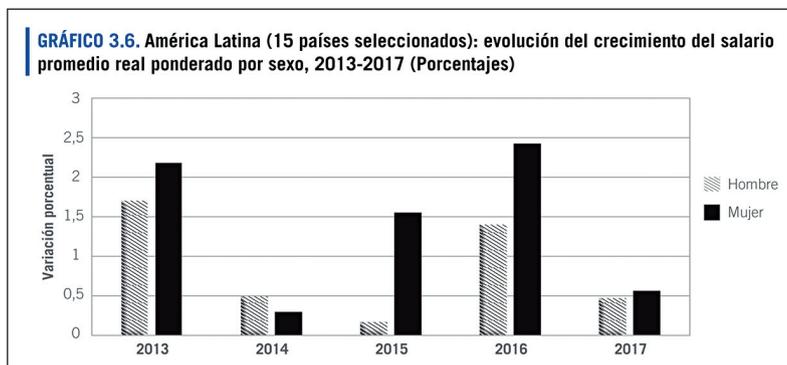
Gráfica 2 – Evolución del crecimiento del salario promedio real por sector (2013-2017)



Fuente: OIT⁴

El 8% restante se dedican al trabajo doméstico; estas tres condiciones perfilan diferentes dinámicas salariales. Entre 2015 y 2017 los salarios del sector público de la región crecieron más rápido, específicamente en República Dominicana, Panamá, Paraguay y Chile, mientras que en México disminuyó el salario en ese sector, y en Brasil creció menos que en el sector privado

Gráfica 3 – Evolución del crecimiento del salario promedio real por sexo (2013-2017)



Fuente: OIT

⁴ El documento detalla que los resultados (gráfica 2 y gráfica 3) están basados en las encuestas de hogares de los siguientes países; Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

El Informe Mundial sobre Salarios 2018 de la OIT presenta información sobre cerca de 70 países y el 80% de los asalariados del mundo. Usando la misma metodología, la cual permite una comparabilidad poco vista, muestra que globalmente las mujeres ganan salarios menores en 20% en relación a los hombres por cada hora trabajada. Observa cierta heterogeneidad entre países; sin embargo, no hay región en el planeta donde no exista la desigualdad salarial. El efecto de “pisos pegajosos” consiste en mayor brecha salarial de género, entre asalariados vulnerables y de bajos ingresos, situación que se observa en países de América Latina.

Se reconocen factores que influyen objetivamente en la productividad de las personas, como: educación, experiencia, sector económico; sin embargo, el Informe antes citado, explica que estas características no son suficientes para justificar la brecha salarial, y que más bien son atribuibles a factores no objetivos, culturales, asociados a prejuicios, estereotipos, roles de género que conducen a comportamientos discriminatorios de empleadores y compañeros de trabajo. También se observa que las mujeres con hijos menores ganan menos que los hombres en esa situación, quienes por el contrario ganan más que los hombres que no tienen hijos menores.

Así, la tasa de participación femenina seguirá en aumento, con mayor inserción en segmentos menos favorecidos de los mercados de trabajo. Las desigualdades laborales de género deben ser respaldadas por legislaciones y acciones concretas que coadyuven a la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres como parte de sus derechos humanos.

Es conveniente remarcar que existe un amplio **marco normativo que promueve, regula y respalda la “igualdad laboral de género”**, entre los de mayor impacto están:

- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará) (OEA, 1994).
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006)

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (OIT, 1951)
- Convenio 111 sobre la discriminación: empleo y ocupación. (OIT, 1958).

Focos rojos sobre la igualdad laboral de género

La violencia laboral es propia de sociedades complejas donde a través de la economía se entrelazan relaciones personales dentro de una organización, con el fin de generar bienes y servicios comercializables, es decir, el modelo económico, en el cual se desarrolla la transacción económica de compra y venta de la fuerza de trabajo, permite relaciones de poder que pueden incidir de manera negativa sobre la fuerza de trabajo femenina (BUSTOS TORRES, 2011; BUSTOS TORRES; PALACIO, 1994). Las estructuras sociales centradas en la predominancia masculina en la vida social pública y privada arrojan y justifican la débil posición de la fuerza laboral femenina, dando paso a una segregación sexual del trabajo (BUSTOS TORRES, 2011; BUSTOS TORRES; PALACIO, 1994), en la cual las mujeres se encuentran en las posiciones más vulnerables y con menos posibilidades de desarrollo dentro del mercado de trabajo. La asimetría que reconocemos en esferas de la vida social se repite dentro de los espacios laborales bajo los criterios antropocéntricos, que rigen las relaciones en la familia, y en la sociedad en general.

El estudio de la violencia hacia las mujeres es muy amplio; en las últimas décadas dicha discusión se ha concentrado en el concepto de violencia de género, mostrado éste como un concepto que aglomera las diferentes modalidades de violencia hacia las mujeres, sin descartar que la violencia de género explicaría también casos en los cuales hombres son sujetos de victimización por su condición masculina.

Los objetivos específicos de este trabajo plantean conocer cuáles son los procesos sobre los que se construye la violencia de género en los espacios laborales e identificar la actuación de los agentes productivos – trabajadores, empleadores, representantes laborales y autoridades del trabajo – frente a las conductas violentas contra las mujeres, principalmente con relación al hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo. La importancia de identificar y reconocer la problemática planteada tiene la finalidad de formular recomendaciones para orientar las políticas públicas

en los ámbitos institucional, laboral y comunitario, destinadas a prevenir, combatir y erradicar todas las formas identificadas de violencia hacia las mujeres.

Dentro del conjunto de documentos existentes se destacan aquellos realizados por instituciones internacionales – OIT, ONU – y los nacionales confeccionados por las diferentes dependencias de cada país latinoamericano encargado de asuntos de las mujeres. Dentro de los internacionales tenemos un primer informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo del año 1998, y actualizado en 2006, y posteriormente. Esos informes abordan las diversas manifestaciones de la violencia laboral, y asocian directamente la discriminación, como una de las formas de violencia laboral más recurrentes, con un marcado sesgo de género, basado en percepciones y expectativas de género de la sexualidad femenina y masculina en la sociedad contemporánea.

Sobre la violencia laboral en los países de América Latina existen abundantes monografías que detallan los perfiles de las víctimas y las circunstancias de la agresión; sin embargo, de acuerdo a Ansoleaga, Gómez-Rubio y Mauro (2015), quienes ofrecen un análisis detallado a partir de la literatura generada en América Latina sobre la violencia laboral, no hay literatura que traiga concretamente en dónde se presenta la violencia laboral hacia las mujeres. Dicen que únicamente sobresale el sector de la salud como un medio violento hacia las mujeres enfermeras. Un punto más es que la literatura que analizan deja ver que las ocupaciones y profesiones feminizadas tienden a mostrarse más violentas en el medio laboral.

Un documento producido por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática en México (INEGI, 2011), con motivo del “Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las Mujeres”, presenta una selección de los datos procedentes de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), que ponen de manifiesto la magnitud, circunstancias y consecuencias de la violencia ejercida en diversos ámbitos de la vida social contra las mujeres en México. Este documento considera que la violencia laboral consiste en el abuso de poder por parte de los jefes o compañeros de trabajo e incluye expresiones que van desde insinuaciones sexuales, hostilidad, humillaciones en forma de insultos y hostigamiento, hasta la violación; así como desprecio, inequidades salariales y despido. Esta situación fue experimen-

tada por 29.9% de las mujeres de 15 años y más que trabajaron en el año anterior a la entrevista.

La violencia laboral más frecuente es la que tiene que ver con hechos de discriminación laboral: por cada 100 mujeres trabajadoras en México, 24 declararon haber sufrido inequidades de salario con respecto al hombre para un mismo nivel, petición de prueba de embarazo, menores oportunidades de ascenso, despidos o disminución del salario por embarazo, por su edad o estado civil. En tanto, 12 de cada 100 declararon haber padecido acoso laboral o sexual (humillaciones, insinuaciones o propuestas sexuales, menosprecio, manoseos, agresiones físicas, relaciones sexuales obligadas y represalias por no haber accedido). La prevalencia de esta modalidad de violencia se observa más entre las mujeres de 25 a 39 años de edad, en particular entre las de 35 a 39 años, de ellas poco más de un tercio declaró haber sufrido violencia en el ámbito laboral.

Es importante resaltar que la ENDIREH, en sus diferentes versiones, indica que la violencia laboral ocurre con mayor frecuencia entre las mujeres que laboran en fábricas, talleres o maquilas (45.4% de las mujeres que trabajan) o en dependencias públicas (33.1%), quienes reportan principalmente discriminación laboral.

Se destacan dos fuentes principales de violencia laboral, **una** la discriminación de la mujer en el proceso de selección de personal, y **otra** que se desarrolla en el lugar de trabajo, en su defecto, durante la realización de las actividades remuneradas. La violencia laboral durante el proceso de selección de personal ha sido una constante que enfrentan las mujeres, debido precisamente a su condición de ser mujer, y ser las procreadoras físicas, esta violencia tiene que ver con la discriminación hacia las mujeres embarazadas. Es común indagar la no gravidez de las mujeres antes de contratarlas; esto es, un comprobante de laboratorio se convierte en requisito para obtener un puesto de trabajo. Si el embarazo es aparente, las mujeres saben que no tienen posibilidad de obtener un trabajo en el sector formal de la economía.

La violencia laboral que se presenta en los lugares de trabajo es mejor conocida como acoso laboral; en ella se involucran diversas dimensiones entre las más observadas son la sexual, psicológica, moral y en algunos casos la física. La violencia laboral es un fenómeno no fácilmente visible para aquellos que no la padecen,

lo contrario es para aquellos individuos que son sometidos a ella y sufren el acoso día tras día en su lugar de trabajo.

La violencia laboral no es privativa de las mujeres; sin embargo podemos afirmar, lo subrayan los documentos de la OIT sobre el tema, que en su mayoría las víctimas son mujeres, sobre todo si se trata de acoso sexual. A partir de la definición de las diferentes modalidades de violencia, podemos tipificar la violencia laboral en dos principales ejes, aquella que se ejerce en el proceso de selección de personal: discriminación por ser mujer, obligatoriedad de presentar examen de no gravidez, y aquella otra que se presenta en el desarrollo de las actividades laborales, la cual puede ser a través del acoso e intimidación sexual, o de acoso, y el maltrato psicológico, conocido como “mobbing”. Un amplio número de estudios han mostrado que el acoso psicológico puede conducir a graves problemas emocionales, psicossomáticos y psiquiátricos en las víctimas (PEÑA; SÁNCHEZ, 2009). Entre los problemas más frecuentes se encuentran los síntomas de estrés, la irritabilidad, el deterioro de la salud mental, la depresión, la ansiedad, e incluso síntomas de estrés postraumático.

Reflexiones Finales

La información y la argumentación presentadas sobre la igualdad laboral de género en América Latina nos permiten reflexionar sobre los orígenes e indicadores que dan paso a ambientes laborales de equidad de género o en su defecto de desigualdad en el medio laboral.

Las desigualdades mostradas en el medio laboral resultan estar íntimamente ligadas a la “división sexual del trabajo” que predomina en la cultura local. Así encontramos que las actividades laborales que realizan las mujeres, en gran parte del territorio de América Latina, se relacionan directamente con los roles de género, los cuales asignan a las mujeres tareas de cuidado y actividades feminizadas. Esto hace que las mujeres se ubiquen en los segmentos del mercado laboral con menores ingresos y pocas posibilidades de movilidad ascendente.

Un elemento relevante en la división sexual del trabajo es el uso del tiempo de hombres y mujeres. Las mujeres dedican más horas de su día al trabajo de cuidado (trabajo no remunerado), por lo que no pueden dedicar jornadas completas al trabajo remunerado, colocándolas en desventaja en el mercado laboral.

El sector informal de la economía pasa a ser un nicho importante en las actividades laborales remuneradas para mujeres que no pueden cubrir horarios ni ritmos exhaustivos para atender a su familia. La precarización laboral es una consecuencia de la transformación productiva que tiene la flexibilización organizacional como base, en donde a las mujeres se les subcontratan y emplean por temporadas.

Dos consecuencias poco atendidas son la “violencia laboral” y la “brecha salarial de género”, ambos fenómenos requieren de atención inmediata con la finalidad de avanzar en la “igualdad de género laboral”, como un factor determinante en la conquista de los derechos humanos de mujeres y hombres.

BUSTOS TORRES, B. A. Gender Equality: the labor dimension, some data and reflections about Latin America. *Perspectivas*, São Paulo, v. 51, p. 175-192, jan./jun. 2018.

■ **ABSTRACT:** *Thinking about equality between men and women leads us to analyze the workplace where women occupy important participation rates. This apparently quantitative gain involves circumstances of segregation, discrimination and violence at work. Data provided by the ILO on employment in Latin America are reviewed and variables and characteristics that constitute the source of gender inequality are highlighted.*

■ **KEYWORDS:** *Gender Equality. Latin-American. Work.*

Referencias

AGUADO, D. Uso del tiempo y capital social: un modelo cuantitativo para el caso de México. *Boletín de los Sistemas Nacionales Estadísticos y de Información Geográfica*, Aguascalientes – México, v. 2, n. 2, mayo-agosto, 2006.

AGUIRRE, R. Trabajo no remunerado y uso del tiempo: fundamentos conceptuales y avances empíricos, la Encuesta Montevideo 2003. In: AGUIRRE, R.; GARCIA, C.; CARRASCO, C. *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*. Santiago de Chile: ONU: CEPAL, 2005, p. 9-34

ANSOLEAGA, E.; GÓMEZ-RUBIO, C.; MAURO, A. Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, v. 26, n. 1, 2015, p. 444-452.

BUSTOS TORRES, B. A. *Familia y trabajo en la zona metropolitana de Guadalajara*: división sexual del trabajo a finales del siglo XX. Guadalajara: Universidad de Guadalajara, 2011.

BUSTOS TORRES, B. A. *Mercado laboral de profesionales y trayectorias laborales*: Egresados de la Universidad de Guadalajara. Guadalajara: COECYTJAL/UDG, 2016.

BUSTOS TORRES, B. A.; PALACIO, G. *El trabajo femenino en América Latina*: los debates en la década de los noventa. Guadalajara: Universidad de Guadalajara, 1994.

GALLANGOS, F. G. Segregación ocupacional por género. *Demos*, Ciudad de México, n. 015, p. 27-28, 2002.

GUADARRAMA, R; HUALDE, A.; LÓPEZ, S. (Coord.) *La precariedad laboral en México*: dimensiones, dinámicas y significados. México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2014.

INEGI. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*: datos del Estado de México. 2011. Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlv/boletin_violencia_mexico.pdf> Acceso 01 feb. 2018.

OEA. *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará)*. 9 jun.1994.

OIT. *Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 25 jun. 1958.

OIT. *Igualdad de género*. 2018a. Disponible en <<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--es/index.htm>> . Acceso 01 feb. 2018.

OIT. *Informe mundial sobre salarios 2018/2019*: qué hay detrás de la brecha salarial de género. 2018d. Disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf> Acceso 01 feb. 2018.

OIT. *Panorama laboral 2018*: América Latina y el Caribe. 2018b. Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang--es/index.htm> . Acceso 01 feb. 2018.

OTT. *Políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos*. 2018c. Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang--es/index.htm > Acceso 01 feb. 2018.

OTT. *Convenio C100 sobre igualdad de remuneración*, 29 jun. 1951.

ONU MUJERES. *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos Humanos y políticas públicas*. México. 2018 Disponible en: <<http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2018/05/libro%20de%20cuidados.pdf?la=es&vs=5608>>. Acceso 01 feb. 2018.

ONU. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 18 dez. 1979.

ONU. *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 13 dez. 2006.

PEDRERO, M. *Trabajo doméstico no remunerado en México: una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002*. México: INMUJERES, 2005.

PEÑA, F; SÁNCHEZ, S. G. G. *Testimonios de mobbing: el acoso laboral en México*. Ciudad de México: Ediciones Eon, 2009.