
**EN EL MUNDO DEL TRABAJO: NO ES LO MISMO UNA MUJER
TRABAJANDO QUE UN HOMBRE TRABAJANDO**

**IN THE WORLD OF WORK: A WORKING WOMAN IS NOT THE
SAME AS A WORKING MAN**

Yaneth VARGAS SANDOVAL

Docente e investigadora de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia. Presidenta de la AIDTSS - Filial Bogotá, Colombia. Doctorada en Ciencias Sociales y Jurídicas y Magister en Relaciones Internacionales Iberoamericanas por la Universidad Rey Juan Carlos, España. Magíster en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social de la Universidad Alcalá de Henares, España. ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-9188-1477>.

yvargass@unicolmayor.edu.co

Fecha de envío: 22/06/2022

Fecha de aceptación: 02/08/2022

EN EL MUNDO DEL TRABAJO: NO ES LO MISMO UNA MUJER TRABAJANDO QUE UN HOMBRE TRABAJANDO

Yaneth VARGAS SANDOVAL

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (Colombia)

Resumen: Los últimos años nos han puesto a prueba como sociedad, enfrentar la pandemia generada por le Covid-19 ha repercutido no solo en una crisis sanitaria, sino que también ahora en una crisis económica. Pero esta crisis, no afecta a todos por igual, sino que ha afectado de manera más grave a las Mujeres y a los Jóvenes.

Sumado a lo anterior, no es lo mismo trabajar como mujer que trabajar como hombre en el mundo laboral, las mujeres deberán enfrentar brechas en la incorporación en el mercado laboral, y con la pandemia son ellas las que más empleo han perdido sin que hasta la fecha haya sido posible recuperarlo.

Y cuando, ya, se encuentran dentro del mercado laboral, las Mujeres se deben enfrentar a la segregación horizontal o llamados “pisos pegajosos” lo que las relega a actividades consideradas “femeninas” esto es trabajo de cuidado, domestico, sanitario o de servicios.

Igualmente, deben enfrentar en el mercado laboral la segregación vertical o “techos de cristal”, que las lleva a no poder ejercer cargos de dirección en las empresas.

Todo ello, lleva a que las Mujeres no puedan recibir el mismo salario que reciben los hombres lo que se considera brecha salarial, en lo que respecta a la brecha salarial, para el Foro Económica Mundial las mujeres requerirán aproximadamente 267,6 años para llegar a la paridad salarial.

Otro aspecto, que se analiza en el presente artículo, es la división sexual del trabajo, ya que esta, afecta directamente a las Mujeres, al ponerlas en actividades de hogar y tareas de cuidado y en el plano de lo privado, en tanto que a los hombres los deja en aspectos públicos y como proveedor.

Igualmente, se analiza como las normas expedidas en Pandemia de Teletrabajo, Trabajo en Caso y Trabajo Remoto no consideraron el contexto de género al momento de ser expedidas.

Por lo que ahora más que nunca, se debe pensar en la Mujer dentro del contexto de vivir, sentir y trabajar siendo Mujer, por lo que los Organismos Internacionales están haciendo un llamado a la acción que incluya reconocer los derechos de las mujeres dentro del mercado laboral y la no violencia contra las Mujeres y las niñas.

Palabras clave: Mujeres - Trabajo - Suelos pegajosos - Techos de cristal - Brecha salarial

Sumario: 1. Introducción. 2. Mujeres trabajando en pandemia. 3. Mujeres y su incorporación al mercado laboral. 4. Mujeres trabajando entre pisos pegajosos y techos de cristal. 5. Faltan 267.6 años para eliminar la brecha salarial de las mujeres. 6. División sexual del trabajo. 7. Se requieren normas con contexto de género para volver a la normalidad. 8. Llamamiento a la acción de los organismos internacionales centrada en las mujeres. 9. Conclusiones.

Abstract: In recent years we have been forced as a society to face the pandemic generated by Covid-19, which has had repercussions on the ground in a health crisis, as now in an economic crisis. But this crisis does not affect everyone equally, but rather has affected women and young people more seriously.

In addition to the above, working as a woman is not the same as working as a man in the world of work, women must face lags in entering the labor market, and with the pandemic they are the ones who have lost the most jobs without being recovered.

And when, already, they are in the labor market, women must face horizontal segregation or so-called "sticky floors" which relegates them to activities considered "feminine" that is care, domestic, health or service work.

Likewise, they must face vertical segregation or "glass ceilings" in the labor market, which prevents them from holding management positions in companies.

All this leads to women not being able to receive the same salary as men, which is considered a salary gap. In terms of the salary gap, according to the World Economic Forum, women will take approximately 267.6 years to reach wage parity.

Another aspect, which is analyzed in this article, is the sexual division of labor, since this directly affects women, since it puts women in household activities and care tasks and in the private sphere in so much so that he leaves men in public aspects and as a provider.

Likewise, it is analyzed how the regulations issued in the Pandemic of Teleworking, home office and Remote Work do not consider the gender context at the time of being issued.

Therefore, now more than ever, women must be thought of within the context of living, feeling and working as a woman, which is why International Organizations are calling for action that includes recognizing the rights of women within the market labor and non-violence against women and girls.

Key words: Women - Work - Sticky floors - Glass ceilings - Wage gap

Summary: 1. Introduction. 2. Women working in a pandemic. 3. Women and their incorporation into the labor market. 4. Women working between sticky floors and glass ceilings. 5. There are 267.6 years left to eliminate the wage gap for women. 6. Sexual division of labor. 7. Norms with a gender context are required to return to normality. 8. Call for action by international organizations focused on women. 9. Conclusions.

1. Introducción

En el presente artículo se aborda la realidad que vivieron las Mujeres en el trabajo en época de pandemia, y como ellas perdieron en mayor medida los empleos y dos años después aún no se han recuperado.

Igualmente, se esboza como existe una brecha en la incorporación en el mercado laboral, y que la contracción económica generada por la Pandemia del Covid 19 hace que se tenga un retroceso de 10 años en la incorporación de las Mujeres en el mercado laboral. Muy a pesar de existir normas de derechos humanos donde se señala el Derecho a la Igualdad y no discriminación por razón del sexo.

Sumado a lo anterior, se evidencia como las Mujeres en pleno siglo XXI deben enfrentar en el mercado laboral, la segregación horizontal denominados “pisos pegajosos” en el que las mujeres, por el solo hecho de ser mujeres desarrollan actividades feminizadas en labores como servicios generales, educación, sanidad, trabajo doméstico y de cuidado. Y la segregación vertical o llamada “techos de cristal” en la que las Mujeres no pueden ocupar cargos directivos, evidenciando como, a nivel mundial tan solo el 2% de las mujeres ostentan el cargo de presidentes ejecutivos.

Otro aspecto, que se analiza en el presente artículo, es la brecha salarial, evidenciándose que faltan aproximadamente 267.6 años para superar la brecha salarial de acuerdo al Foro Económico Mundial. Aun cuando, se viene luchando para lograr la paridad salarial por organismos como la OIT a través del Convenio 100 y la ONU a través del 8 Objetivo del Desarrollo Sostenible en la Agenda 2030.

Por otro lado, se hace un acercamiento a la División Sexual del Trabajo y como esta, impacta de manera directa a las Mujeres, ya que las expone a ser mujeres cuidadores y a los hombres los pone en la condición de ser proveedores.

Luego, se planteará como las normas que regulan el derecho laboral requieren ser pensadas dentro del contexto de género, ya que las normas expedidas en Pandemia como del Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo

Remoto, no se consideró el hecho de ser mujer trabajadora y cuidadora al momento de expedirse la norma.

Para finalizar, se analiza cómo se está haciendo un llamado a la acción por parte de los Organismos Internacionales como la ONU, la OIT y la OEA frente a que se incluya a la Mujer para la construcción de una nueva normalidad. Determinándose como algo fundamental, el trabajo de cuidado, el trabajo pleno, productivo y trabajo decente, desde la perspectiva de género. Y planteándose que las Mujeres y las niñas deban estar libres de todas las formas de violencia.

2. Mujeres trabajando en pandemia

Los últimos años nos han puesto a prueba como sociedad, enfrentar la pandemia generada por el Covid-19 implicó no solo una crisis sanitaria, sino una crisis económica, todo ello exacerbado por la crisis en el transporte marítimo a nivel mundial, y ahora, sumado a un nuevo conflicto armado entre Ucrania y Rusia, todo ello, ha llevado a una gran inestabilidad en la economía mundial y que se piense en una próxima recesión económica.

Todo lo anterior, ha repercutido de manera directa en los países Latinoamericanos, generando pérdidas de empleos, aumento de las tarifas de los fletes de mercancías, con las consecuencias de aumento de precios de todos los productos, e inflación en los países de la región.

Pero esta crisis sanitaria y económica, si bien afecta a todos, no los afecta de manera igual, ya que son las Mujeres y los jóvenes quienes sufren en mayor medida las consecuencias negativas de esta crisis. Según la OIT:

en términos absolutos, los puestos masculinos perdidos en el primer semestre del 2020 (alrededor de 26 millones) se recuperan hacia el tercer trimestre del 2021, pero de los 23,6 millones de puestos de trabajo femeninos que se perdieron sólo se recuperaron 19,3 millones. Ello significa que aún falta recuperar algo más de 4 millones de puestos de trabajo femeninos.¹

¹ OIT. 2022. *Nota Técnica. Serie Panorama Laboral en América Latina y Caribe: Políticas de Igualdad de Género y mercado de trabajo durante la Pandemia.*

Esta pérdida de empleo que sufrieron las Mujeres al inicio de la pandemia y que aún perdura, se produce como consecuencia de que las Mujeres se encontraban laborando en los sectores de la economía que primero fueron cerrados en Pandemia; esto es, la hostelería y de servicios, el trabajo doméstico, y el trabajo informal entre otros.

Pero la Pandemia y la crisis económica mundial actual, lo que hace es evidenciar una realidad que las Mujeres, ya traían hacia décadas, y que como sociedad no hemos podido superar. No hemos podido llegar a una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Para Amnistía Internacional “Aunque las mujeres realizan el 66% del trabajo en el mundo y producen el 50% de los alimentos, solo reciben el 10% de los ingresos y poseen el 1% de la propiedad.”² La inequidad social que persiste en América Latina hace que las Mujeres nazcan, vivan y mueren sin oportunidades en la pobreza.

3. Mujeres y su incorporación al mercado laboral

Una de las dificultades que enfrentan las Mujeres en el mundo del trabajo será su incorporación en el mercado laboral, si bien dentro del ordenamiento jurídico Internacional, la protección de la mujer va encaminada al derecho fundamental de igualdad y a la no discriminación. Serán organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- y, a nivel americano, la Organización de Estados Americanos (OEA) quienes, en primer momento, conectarán dicha protección al reconocimiento de los derechos humanos de las Mujeres.

Y será la Organización de Naciones Unidas (1948) a través del primer tratado internacional sobre derechos humanos denominada: “Declaración Universal de los Derechos Humanos” que refiere el derecho a la igualdad, reconociendo que todos los seres humanos nacen libres e iguales. Igualmente

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf.

²Amnistía Internacional. 2020. *La pobreza tiene género*. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/>.

contempla el derecho a la no discriminación por razón de sexo, al señalar que nadie podrá ser discriminado por su condición sexual.

Pero, aun existiendo este derecho fundamental y humano, cuando se analiza la realidad de las Mujeres en el mundo del trabajo, y cuando las Mujeres deciden incorporarse al mercado laboral, la realidad material es contraria a dichos postulados de igualdad y no discriminación. Las estadísticas de algunos de nuestros países de la región son prueba de dicha brecha en la incorporación al mercado laboral así: las Mujeres en Colombia para el trimestre febrero a abril del 2022 enfrentaron un desempleo del 15,4% en tanto que para los hombres es del 9,6%.³ En lo que respecta a las Mujeres en el Perú, para el trimestre enero-marzo del 2022 presentan una tasa de actividad del 64,8% en tanto que en los hombres se ubicó en 81.1%.⁴

Igual situación presentan las Mujeres en México, que en el mismo trimestre la tasa de actividad de las Mujeres es del 40.1% en tanto que para los hombres fue del 59.9%.⁵ Las Mujeres en Uruguay, presentaran las mismas condiciones para el mes de abril las Mujeres que se encuentran empleadas son el 49.5% en tanto que los hombres que se encuentran empleados son el 65%.⁶ Estos datos estadísticos nos demuestran la realidad de las Mujeres al momento de incorporarse en el mercado laboral, y prueban que persiste la brecha en la incorporación de las Mujeres al trabajo, y que no ha sido fácil para las Mujeres en pos-pandemia recuperar y mantener los puestos de trabajo.

Esta realidad ya viene siendo estudiada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, en el Informe 9 Especial sobre Covid-19 donde estableció que la contracción económica actual afecta a las mujeres más que a los hombres, señalando que los efectos negativos los sufren las mujeres

³ DANE. 2022. *Mercado Laboral según sexo*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>.

⁴ INEI. 2022. *Estadísticas con enfoque de Género*. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-enfoque-de-genero-ene-feb-mar-2022.pdf>.

⁵ INEGI. 2022. *Indicadores de Ocupación y Empleo abril de 2022*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/iooe/iooe2022_05.pdf.

⁶ INE. 2022. *Actividad, Empleo y Desempleo diferencial abril 2022*. https://www.ine.gub.uy/web/guest/actividad-empleo-y-desempleo/-/asset_publisher/zdPWZVbo5Dlc/content/actividad-empleo-y-desempleo-diferencial-abril-2022/maximized?_101_INSTANCE_zdPWZVbo5Dlc_redirect=%2Fweb%2Fquest%2Factividad-empleo-y-desempleo.

en la incorporación al mercado laboral, presentándose un retroceso de más de diez años en la incorporación en el mercado laboral de las mujeres.⁷

4. Mujeres trabajando entre pisos pegajosos y techos de cristal

Por otro lado, en pleno siglo XXI pareciera que trabajar siendo hombre sería igual que trabajar siendo mujer, y que las condiciones dadas en el mercado laboral, la permanencia y el pago por dicho trabajo fuera igual, pero no, no es lo mismo. Dentro del sistema económico actual las desventajas parecieran aplicarse exclusivamente a las Mujeres.

La situación de la Mujer en el mercado laboral, es el relativo a los trabajos, que se ven obligadas a desempeñar, el sistema económico actual lleva a que las Mujeres deban enfrentar segregaciones en el mercado laboral, existiendo la segregación horizontal y la vertical. Considerándose segregación horizontal aquella que lleva a las Mujeres a desarrollar trabajos considerados “femeninos”, que tienen poca protección laboral y de Seguridad Social.⁸

Ahora bien, la segregación horizontal que también se ha denominado “suelo pegajoso”, refleja un estereotipo de la Mujer en ciertas áreas del ámbito laboral, en donde permite que sean incluidas para ejercer actividades laborales que se encuentran relacionadas con servicios generales, educación, sanidad, servicios a la comunidad, gestión administrativa, comercio, lo domestico y de cuidado.⁹ De ahí que, las labores que realizan las Mujeres tengan muy baja remuneración.

Y en lo que respecta a la segregación vertical, se manifiesta en que las Mujeres dentro de las estructuras de las empresas en los niveles más altos

⁷ CEPAL. 2002. No. 9. *Informe Especial Covid.19 Respuesta. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con la igualdad.* https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf.

⁸ CEPAL. 2020. *Estudio Económico de América Latina y el Caribe.* https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46070/89/S2000371_es.pdf

⁹ Díaz, I., Verján, R. y Castrejón, B. 2014. “Estereotipos de género y turismo: análisis cualitativo del “suelo pegajoso” en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana México”. *Revista Turismo y Desarrollo Local*, 7(17), 1-14.

donde hay menos Mujeres.¹⁰ La segregación vertical, conocida como “techo de cristal”, ocasiona un desequilibrio en la contratación de las Mujeres en cargos directivos o de liderazgo, lo que implica que las actividades laborales realizadas por las Mujeres sean ejercidas en los niveles más bajos de las organizaciones, en los cuales no logran obtener una mayor remuneración. De igual forma, crea obstáculos invisibles de la participación equilibrada de las Mujeres para que puedan lograr una mayor intervención en la toma de decisiones que se despliega en las organizaciones públicas, las empresas, las asociaciones y sindicatos.¹¹

Aunque se ha trabajado para la inclusión de las Mujeres en el acceso a cargos con mayor remuneración, no ha sido posible eliminar las barreras. Los datos ponen de relieve que menos del 20% de las Mujeres mundialmente ocupan cargos directivos y solo el 2% acceden al cargo de presidente ejecutivo.¹² Por otra parte, en el sector salud las Mujeres representan el 70%, sin embargo, ocupan puestos de trabajo menos cualificados y son los peores remunerados. Cabe mencionar además que las Mujeres ocupan el 88,5% del trabajo doméstico en América.¹³

Sin lugar a duda, la segregación tanto horizontal como vertical generan afectación a las mujeres en el desempeño del trabajo como en el salario, generando brecha salarial, lo que conlleva a que las mujeres no reciban el mismo salario que los hombres por el mismo trabajo.

5. Faltan 267.6 años para eliminar la brecha salarial de las mujeres

Pero la lucha por la igualdad salarial por trabajo igual de las Mujeres no es una lucha nueva, ya desde 1951 en la Conferencia General trigésima cuarta de la OIT, se estableció el Convenio 100 donde se señaló el principio de igualdad

¹⁰ OISS. 2019. *Medidas Compensatorias de los Cuidados no remunerados en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/03/OISS-2019-Medidas-compensatorias-de-los-ciudadanos-no-remunerados-res.-baja.pdf>

¹¹ OIT. 2019. *Informe sobre las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang-es/index.htm.

¹² Dabla-Norris, E & Kochhar k. 2020. *Las Mujeres y el Crecimiento Económico*. Fondo Monetario Internacional-FMI. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>.

¹³ OIT. 2020. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Quinta edición *Estimaciones actualizadas y análisis*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf.

de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El Convenio 100 de la OIT ha sido ratificado por la gran mayoría de los países de Latinoamérica así: Colombia lo ratifica el 7 de junio de 1963, México el 23 agosto de 1952, Guatemala el 2 de agosto de 1961, Perú el 1 de febrero de 1960, Argentina el 24 de septiembre de 1956, Chile el 20 de septiembre de 1971, y Uruguay el 16 de noviembre de 1989.¹⁴

A pesar de la incorporación del Convenio 100 por los países Latinoamericanos, la brecha salarial persiste en perjuicio de las mujeres. Entre los múltiples factores como ya se evidencio la segregación vertical y la segregación horizontal, además, se encuentran que en las relaciones laborales aún siguen persistiendo en viejos estereotipos como la división sexual del trabajo.¹⁵ Que llevan a las mujeres a realizar en una mayor proporción responsabilidades domésticas, de cuidado y reproductivas. Afectando su permanencia en el mercado laboral, optando por jornadas a tiempo parcial o saliendo del mercado laboral, lo que impacta en la desigualdad salarial.

En todo el mundo, las Mujeres reciben alrededor de un 37% menos de salario que los hombres en similares funciones, según el informe sobre la Brecha Global de Género del Foro Económico Mundial. Pero la triste realidad es que se proyecta que para alcanzar la paridad en salario las mujeres requerirán de aproximadamente 267.6 años.¹⁶

Otra proyección, que pareciera más esperanzadora frente a la Brecha Salarial es la de la Organización de Naciones Unidas (ONU), que determina en la Agenda 2030 en el Objetivo 8 de Desarrollo sostenible que se requiere “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos”.¹⁷ Dentro de los

¹⁴ OIT. 2022. *Ratificación del C100. Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245.

¹⁵ OIT. 2019. *Informe sobre las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang-es/index.htm.

¹⁶ World Economic Forum. 2022. *6 Datos sorprendentes sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mundo*. <https://es.weforum.org/agenda/2022/03/6-datos-sorprendentes-sobre-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-el-mundo/>.

¹⁷ ONU. 2019. *LOS ODS EN ACCION*. https://www.undp.org/sustainable-development-goals?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_Engl

mecanismos para alcanzar este objetivo se encuentran que para el año 2030 debe llegarse a la “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Pero al hacerse seguimiento en el cumplimiento del Objetivo 8 de Desarrollo sostenible, la OIT en el Informe Mundial sobre salarios 2020-2021, señala que como consecuencia del Covid-19 el futuro será la baja de salarios. Siendo mucho más perjudicial para las Mujeres, quienes de conformidad con el Informe de la OIT recibirán las remuneraciones más bajas. Con lo que se evidencia que parece no ser posible cumplir con dicho objetivo 8 del Desarrollo Sostenible para el 2030.

6. División sexual del trabajo

La pandemia generada por el Covid-19 planteo como las mujeres son las encargadas de la mayor carga de trabajo de cuidado en el mundo. La pregunta a hacerse sería ¿Qué ha llevado a que las Mujeres realicen en mayor medida el trabajo de cuidado en el Mundo? Y la respuesta, no es otra, que la división sexual del trabajo. Un aspecto que afecta la vida de las Mujeres, en el mundo laboral son las tareas que les han correspondido desarrollar solo por el hecho de ser Mujeres, por lo que en este punto se analiza el surgimiento y permanencia de la división sexual del trabajo y de sus consecuencias en la vida de ellas.

La inserción y la permanencia de la Mujer en el mundo laboral han sido complejas. Si bien en los inicios de la industrialización, Mujeres y hombres trabajaban a la par sin que se estableciese diferencia alguna, ni en cuanto a salario, ni en cuanto a trabajo, con el desarrollo de la industrialización y en la actual globalización, se hace evidente que las Mujeres no desarrollan las mismas actividades que los hombres, como tampoco reciben el mismo salario por actividades iguales. Lo que hace que exista una división sexual del trabajo, que afecta a las Mujeres durante toda su vida.

En los últimos años ha sido la profesora Ulla Wikander quien en mayor medida se ha centrado en desarrollar su investigación en el ámbito de las

[ish&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&qclid=EA1a1QobChMI0rq5Yy9-AIVdPDjBx3Y9AXVEAAYAIAAEgKjPD_BwE](https://www.oit.org/es/publicaciones/revista-juridica-del-trabajo/2021/01/02/ish&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&qclid=EA1a1QobChMI0rq5Yy9-AIVdPDjBx3Y9AXVEAAYAIAAEgKjPD_BwE).

relaciones laborales desde la perspectiva de género. Para esta autora, las Mujeres tendrán que afrontar una realidad dada por su condición de Mujer en el mundo del trabajo. Wikander señala que existe un contrato implícito entre los sexos, que varía en el tiempo y en los diferentes lugares y que se desarrolla en forma diferente si la Mujer está casada o si está soltera.

La implementación de la división sexual del trabajo se va a presentar en la economía de mercado del siglo XIX, surgiendo con la sociedad industrializada. Como se ha dicho, “en un nuevo proceso laboral, las Mujeres dejaron de ser una fuerza de trabajo de igual valor, y quedaron subordinadas a los hombres”.¹⁸ En particular, la industrialización determinará que las Mujeres de bajos recursos, se empleen en trabajos precarios y mal pagados y que las Mujeres de clase media y alta sean exiliadas al mundo privado de sus hogares.¹⁹

A finales del siglo XIX, las Mujeres se convirtieron en una competencia laboral para los hombres, quienes mantenían el estatus de proveedores de sus familias. Los hombres van a oponerse de manera directa al trabajo de las Mujeres; algunos lo hacen por el aumento de desempleo, otros porque deseaban que sus esposas fueran sólo amas de casa, y muchos porque no podían competir con la mano de obra barata de las Mujeres. Estas razones llevaron a que los sindicatos aceptaran las diferencias salariales entre hombres y Mujeres²⁰.

Este planteamiento del hombre proveedor, se establecerá desde el punto de vista jurídico en el constitucionalismo social, que se construye en torno al trabajo asalariado, masculino y público, determinándose como una condición de la ciudadanía, esto no es otra cosa que parte de la división sexual del trabajo, que dejara a las Mujeres en actividades propias del hogar y tareas de cuidado, y en el plano privado.²¹

Otro aspecto que va a afectar de manera importante a las Mujeres en el ámbito laboral va a ser el matrimonio que, si bien es diferente al sexo, es

¹⁸ Wikander, Ulla. 2016. *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid, España: Editorial Siglo XXI de España Editores. P.34.

¹⁹ Wikander, Ulla. 2016. *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid, España: Editorial Siglo XXI de España Editores.

²⁰ Wikander, Ulla. 2016. *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid, España: Editorial Siglo XXI de España Editores.

²¹ Prieto, Carlos. 2015. *Trabajo de Cuidado, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Madrid, Ediciones Cinca.

importante incluirlo como punto diferencial. En los siglos XIX e inicios del XX, a las Mujeres solteras se les consideraba menores de edad cuando contraían matrimonio, ya que era a partir de este momento cuando podían ser castigadas por sus esposos, y debían pedirles permiso para realizar trabajos asalariados.²²

Esta influencia del matrimonio en las actividades laborales de las Mujeres llegaba a intervenir de manera directa en las labores de las Mujeres, ya que muchas de ellas, con carácter previo al matrimonio, desarrollaban actividades de criadas hasta el momento en que se casaban, lo que implicaba un aprendizaje previo a sus actividades como casadas. Igualmente, las Mujeres solteras debían pensar en la eventualidad de tener que abandonar el empleo en el evento de la maternidad, ya que se le otorgaba el tiempo para el cuidado del hijo, no se reconocía ninguna suma de dinero durante este periodo.²³

Wikander igualmente establece que en el ámbito de las tareas agrarias las diferencias entre casadas y solteras no eran tan evidentes. En efecto, en la granja, la sirvienta hacía las mismas actividades que el ama de casa, lo que no se tenía claro era los periodos de tiempo de trabajo, ya que como vivían en las granjas las jornadas laborales eran extenuantes.

Pero parece que este planteamiento que es eminentemente histórico pareciera que ha dejado huellas dentro de nuestra sociedad actual, que ha replicado los estereotipos sociales y culturales en algunos aspectos en nuestras sociedades.²⁴

Con la pandemia se evidencio la cantidad de trabajo de cuidado que la mujer se vio obligado a realizar, en el Informe de la Cepal en el 2020, se traza que si bien es cierto las mujeres previo a la pandemia eran quienes en mayor medida realizaban trabajo de cuidado remunerado y no remunerado, en época de pandemia este trabajo se ha incrementado agudizando las desigualdades de género, sumado a que las mujeres debieron realizar triple carga labora, de cuidado, de educación con los hijos y de teletrabajo.

²² Wikander, Ulla. 2016. *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid, España: Editorial Siglo XXI de España Editores.

²³ Wikander, Ulla. 2016. *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid, España: Editorial Siglo XXI de España Editores.

²⁴ Vargas, Y. *Reconocer el Trabajo de Cuidado en Colombia: una deuda Histórica con las Mujeres*. Revista Jurídica del Trabajo. Vol.6 Núm.6, 2021.

7. Se requieren normas con contexto de género para volver a la normalidad

Con la Pandemia se establecieron nuevas formas de trabajar, ya que con las cuarentenas prolongadas se requirió para continuar laborando la deslocalización de los puestos de trabajo, lo que conllevó a que la gran mayoría de países incentivaran el teletrabajo, y los que no tenían normas al respecto, las expidieron, por lo que empezaron a proliferar normas frente al Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo en Casa.

Entre los países que ya contaban con norma sobre Teletrabajo se encuentran: Colombia que desde el 2008 había expedido la Ley 1221 del 2008; lo mismo que Perú que desde el 2015 ya tenía norma de teletrabajo mediante la Ley 30.036, reglamentada por el Decreto Supremo No. 009 -2015T sumado a que mediante el Decreto de Urgencia No. 026 del 2020 Perú reglamentó el Trabajo Remoto; y Brasil que mediante la Ley No. 13.467/2017 realizó la adición del artículo 75 a la Ley Laboral.

Otros países debieron implementarlas, México, debió reformar la Ley Federal del Trabajo en su artículo 330 A para reglamentar el Teletrabajo, como también lo haría Chile mediante la Ley 21220 del 2020 donde se modifica el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia diferenciándolo del Teletrabajo y Uruguay incorporará el teletrabajo a través de la Ley No.19978 del 2021 Reglamentada por el Decreto No. 86/022.

Pero dichas normas, no se establecen desde el contexto de género lo que conllevó a que los Estados ignoraran la realidad que estaban viviendo las mujeres, que además de trabajar en trabajos de cuidado, educación de menores hijos ahora debían teletrabajar, en las mismas condiciones de quienes no desarrollaban trabajo de cuidado.

Tan solo un año después de vivir en Pandemia algunos países comenzaron a evidenciar que junto al Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto existía el Trabajo de cuidado no remunerado, por lo que normas como las de Argentina frente a la reglamentación del Teletrabajo (Ley 27.555 del 2021-

Reglamentado Decreto 27/2021) incluye las tareas de cuidado, en el entendido de que quien ejerza el teletrabajo pero a la vez ejerza tareas de cuidado, “tendrá derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.” (Artículo 6) Igual planteamiento asumirá Colombia en la norma de Trabajo Remoto (Artículo 24 de la Ley 2121 del 2021)

Otro aspecto, que será importante, para las Mujeres dentro de estas nuevas normas que reglamentan estas nuevas formas de trabajo, será también el Derecho a la Desconexión que se encuentra fuertemente ligado al Derecho a conciliar la vida personal Familiar y laboral.

Si bien con estos reconocimientos en cuanto a la compatibilidad de los horarios de trabajo con los de cuidado, a la interrupción de la jornada laboral, o al derecho a la desconexión planteándose la conciliación de la vida personal familiar y laboral, no se hace un gran avance para equiparar las cargas laborales de las Mujeres, pero, al menos es un reconocimiento de que existen condiciones laborales diferentes entre hombres y mujeres. Esto, lleva a pensar, que se requiere que al momento de reglamentar estas nuevas formas de trabajo que se incorpore el contexto de género, ojalá con mucho más reconocimiento de derechos hacia la Mujer.

8. Llamamiento a la acción de los organismos internacionales centrada en las mujeres

Ahora más que nunca se debe pensar en la Mujer dentro del contexto de vivir, sentir y trabajar siendo Mujer, y espero no equivocarme hacia allá se están dirigiendo los Organismos Internacionales. La Cepal en su Sexagésima Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe lleva a acabo el 25 de febrero del 2021 señala que dentro de los aspectos importantes para salir de la crisis generada por la Pandemia del Covid-19, la construcción de una sociedad del cuidado, ya que considera que la economía del cuidado podrá ser un sector dinamizador de la recuperación, que favorecerá la redistribución del tiempo y los ingresos, aumentara la participación de la mujer en el mercado laboral, lo que conlleva crecimiento económico y

recaudación tributaria. Sumado a que se establece que se debe impulsar la inclusión digital de las mujeres, todo ello, para una recuperación igualitaria y sostenible.²⁵

Por su parte la OIT en la 109ª. Conferencia Internacional del Trabajo, hace un llamamiento mundial a la acción centrada en las personas de la crisis causada por la Covid-19, señalando que dicha acción debe ser inclusiva, sostenible y resiliente con trabajo decente para todos.²⁶ La OIT hace en este llamado a la acción, que debe ser para las personas más vulnerables y más afectadas por la pandemia, con lo que, sin lugar a duda, se plantea que sea para las Mujeres con lo que se propone:

empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente, las necesidades de las personas más vulnerables y más afectadas por la pandemia, y el apoyo a las empresas sostenibles, el empleo y los ingresos en el núcleo de estrategias con una perspectiva de género, destinadas a construir mejor para el futuro después de la crisis y adaptadas a situaciones específicas, teniendo plenamente en cuenta las circunstancias y las prioridades nacionales, entre otras cosas trabajando para:

- a. Crecimiento económico y empleo inclusivo
- b. Protección de todos los trabajadores
- c. Protección social universal
- d. Diálogo social.²⁷

Sumado a lo anterior, en la Cumbre de las Américas Celebrada el 13 de junio del 2022 se determinó por parte del Secretario General de la Organización de Estados Americanos OEA, Luis Leonardo Almagro, un llamado a la creación

²⁵ CEPAL. 2021. *La plena inclusión digital de las mujeres y la construcción de una sociedad del cuidado son indispensables para una recuperación igualitaria y sostenible.* <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-plena-inclusion-digital-mujeres-la-construccion-sociedad-cuidado-son-indispensables>.

²⁶ OIT. 2021. *Llamamiento mundial a la acción. Para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf.

²⁷ OIT. 2021. *Llamamiento mundial a la acción. Para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf.

de un nuevo tratado global para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas.

Si bien es cierto, el presente artículo tiene referencia exclusiva con aspectos de mujer y trabajo, no se puede desconocer que la violencia generalizada que sufren las mujeres y las niñas, y que se exacerbó en época de pandemia, requiere ser tratado, máxime cuando muchas veces las Mujeres deben laborar en entornos violentos o con violencia hacia sus hijas.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, una de cada tres mujeres en el mundo es víctima de la violencia.²⁸ Debido a lo anterior, se requiere el compromiso de todos en la eliminación de las violencias contra las Mujeres por lo que desde la OEA se está planteando la creación de un nuevo tratado global para poner fin a la violencia, así lo señala el Secretario General de la OEA:

Tenemos la responsabilidad de promover y proteger los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas en toda su diversidad, el derecho de cada individuo a estar libre de todas las formas de violencia y debemos comprometernos a promover urgentemente un nuevo tratado global autónomo para poner fin a violencia contra las mujeres y las niñas.

Como podemos evidenciar los Organismos internacionales como la ONU, OIT y la OEA, están redefiniendo sus posiciones frente a la protección y reconfiguración de las Mujeres en la Sociedad, máxime cuando requerimos salir mejores personas de esta crisis sanitaria y económica, para construir una sociedad más equitativa, más garante, más igualitaria, más inclusiva y más feminista.

9. Conclusiones

Los últimos años la Pandemia generada por el Covid-19 nos ha puesto a prueba como sociedad, dentro de las grandes afecciones se encuentran: la crisis sanitaria y económica que se ha generado a nivel mundial, con la consecuente pérdida de empleos, pero a quien más afecta es a las Mujeres y a los jóvenes.

²⁸ OMS. 2021. *La violencia contra la mujer es omnipresente y devastadora: la sufren una de cada tres mujeres.* <https://www.who.int/es/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>.

En América Latina se está viviendo una contracción de la economía, que ha lleva a que las Mujeres retrocedan en 10 años, en aspectos tan importantes como la incorporación al mercado laboral y en el reconocimiento de sus derechos.

Cuando las Mujeres se incorporan al mercado laboral, no lo hacen en las mismas condiciones que los hombres, ya que las mujeres deben enfrentar la segregación horizontal o llamados “pisos pegajosos”, segregación que hace que las mujeres solo realicen actividades feminizadas como los servicios generales, comercio, trabajo doméstico o trabajado de cuidado.

Otra segregación a la que se ven expuestas las Mujeres en el mundo del trabajo es la segregación vertical o llamada “techos de cristal”, que es la segregación que no permite a las mujeres acceder a cargos directivos, y aunque se ha pretendido erradicar dichas barreras solo el 2% de las mujeres a nivel mundial acceden a un cargo de presidente ejecutivo.

Otro aspecto, a tenerse en cuenta, en el mercado laboral es la brecha salarial que, según el Foro Económico Mundial, para llegar a la verdadera paridad salarial se requieren 267,6 años, aun cuando a nivel internacional la OIT y la ONU han incentivado mecanismos para poder acceder a la paridad salarial entre hombres y mujeres, pero, aun así, no se ha logrado.

Se pudo evidenciar en el presente artículo como la división sexual del trabajo afecta a las mujeres en su incorporación, permanencia y retiro de la vida laboral. Ya que, la división sexual del trabajo le impone a la mujer las tareas de cuidado y al hombre le plantea la situación de proveedor del hogar.

La división sexual del trabajo ha afectado a las Mujeres en sus condiciones laborales como personales, ya que no es lo mismo estar casada o estar soltera dentro del mercado laboral, aspectos históricos y culturales que hasta la actualidad impactan a las Mujeres en el mundo del trabajo.

Viendo la realidad vivida por las Mujeres en el mundo del trabajo se hace necesario desarrollar por parte de los Estados normas que se planteen con contexto de género, situación que no se planteó en las normas de Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo en Casa en época de Pandemia.

Ahora más que nunca se requiere reconocer el trabajo de cuidado, las desventajas que el sistema económico impone a las mujeres en el trabajo, con las brechas, reconocer que las Mujeres fueron quienes más aportaron en la recuperación económica en pandemia y ahora en pos-pandemia. Por lo que se está haciendo un llamado a la Acción de los Organismos Internacionales centrada en las Mujeres así lo señala Naciones Unidas, OIT y la OEA.

Bibliografía

- DÍAZ, I., VERJÁN, R. y CASTREJÓN, B. (2014). “Estereotipos de género y turismo: análisis cualitativo del “suelo pegajoso” en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana México”. *Revista Turismo y Desarrollo Local*, 7(17), 1-14.
- OMS (2021). *La violencia contra la mujer es omnipresente y devastadora: la sufren una de cada tres mujeres*. <https://www.who.int/es/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>
- PRIETO, C. (2015). *Trabajo de Cuidado, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Madrid, Ediciones Cinca.
- VARGAS, Y. (2021). Reconocer el Trabajo de Cuidado en Colombia: una deuda Histórica con las Mujeres. *Revista Jurídica del Trabajo*. Vol.6 Núm.6.
- WIKANDER, U. (2016). *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid, España: Editorial Siglo XXI de España Editores.

Recursos electrónicos

- AMNISTÍA INTERNACIONAL (2020). *La pobreza tiene género*. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/>
- CEPAL (2002). *Informe Especial Covid.19 Respuesta. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con la igualdad*. No. 9. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- CEPAL (2020). *La Pandemia del Covid- 19 Profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. <https://n9.cl/2w70l>
- CEPAL (2020). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46070/89/S2000371_es.pdf.
- CEPAL (2021). *La Pandemia del Covid-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral*.

<https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>.

CEPAL (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf.

CEPAL (2021). *La plena inclusión digital de las mujeres y la construcción de una sociedad del cuidado son indispensables para una recuperación igualitaria y sostenible*. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-plena-inclusion-digital-mujeres-la-construccion-sociedad-cuidado-son-indispensables>.

DABLA-NORRIS, E & KOCHHAR, K. (2020). *Las Mujeres y el Crecimiento Económico. Fondo Monetario Internacional-FMI*. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>.

DANE (2022). *Mercado Laboral según sexo*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>.

INE (2022). *Actividad, Empleo y Desempleo diferencial abril 2022*. https://www.ine.gub.uy/web/quest/actividad-empleo-y-desempleo/-/asset_publisher/zdPWZVbo5Dlc/content/actividad-empleo-y-desempleo-diferencial-abril-2022/maximized?_101_INSTANCE_zdPWZVbo5Dlc_redirect=%2Fweb%2Fquest%2Factividad-empleo-y-desempleo.

INEI (2022). *Estadísticas con enfoque de Género*. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-enfoque-de-genero-ene-feb-mar-2022.pdf>.

INEGI (2022). *Indicadores de Ocupación y Empleo abril de 2022*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/iooe/iooe_2022_05.pdf.

OISS (2019). *Medidas Compensatorias de los Cuidados no remunerados en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/03/OISS-2019-Medidas-compensatorias-de-los-ciudadanos-no-remunerados-res.-baja.pdf>.

- OIT (2019). *Informe sobre las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio.* https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang--es/index.htm.
- OIT (2020). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf.
- OIT (2020). *Informe Mundial Sobre Salarios 2020-2021.* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_762645/lang--es/index.htm.
- OIT (2021). *Llamamiento mundial a la acción. Para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf.
- OIT (2022). *Nota Técnica. Serie Panorama Laboral en América Latina y Caribe: Políticas de Igualdad de Género y mercado de trabajo durante la Pandemia.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf.
- ONU (2019). *LOS ODS EN ACCION.* https://www.undp.org/sustainable-development-goals?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_Paid_Search_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&qclid=EA1a1QobChMI0rq5Yy9-AIVdPDjBx3Y9AXVEAAYAiAAEgKliPD_BwE.
- ONU MUJERES (2021). *Ley de Teletrabajo un análisis desde el enfoque de género en Argentina y la UE, Programa “Ganar- Ganar: Igualdad de género es un buen negocio.* https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documents/Publicaciones/2021/10/ONU%20Mujeres%20Argentina_Analisis%20ley%20del%20teletrabajo%20WEB.pdf.

WORLD ECONOMIC FORUM (2022). *6 Datos sorprendentes sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mundo.*
<https://es.weforum.org/agenda/2022/03/6-datos-sorprendentes-sobre-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-el-mundo/>.