

Publicado en www.relats.org

OIT 2017: EL “ENOJO DE LAS MUJERES”

Alvaro Orsatti, RELATS

Publicado en La Causa Laboral y en el
blogspot de Antonio Baylos, 2018

Como parte de los desarrollos de OIT sobre igualdad de género, en 2017 se conoció una Memoria del Director General con el notable título de esta nota descriptiva: “Mujeres en el trabajo. Impulso en favor de la igualdad”.

La frase lo justifica: “Las mujeres están enojadas, y son cada vez más las que expresan su ira. Así lo evidenciaron las grandes manifestaciones

organizadas en América Latina contra la violencia de género, con la campaña «Ni Una Menos», o las campañas virales «#MeToo» y «Time's Up» llevadas a cabo para protestar contra el acoso sexual y las violaciones. Las mujeres están cada vez menos dispuestas a tolerar estas prácticas inaceptables”.

Ese título anticipa un contenido de gran profundidad y tono directo, nada común en documentos institucionales de la Organización.

A continuación se resumen esos contenidos

I.Descripción general

a. La situación se ha estancada o incluso empeorado. Los pasos han sido lentos, irregulares e inseguros. Ha habido un escaso impacto del sinnúmero de leyes, políticas e instituciones creadas en nombre de las

mujeres. Los progresos registrados en la condición laboral de la mujer en el mundo son probadamente desiguales y decepcionantes. En la práctica, la situación de la mujer apenas ha mejorado en unos quince años, y ello pese al desarrollo de las leyes y las políticas. Incluso en algunas regiones (como Asia Pacífico). Dado que esta región es posiblemente la más dinámica del mundo, esto parece indicar que la relación entre el crecimiento y la transformación económicos, por un lado, y la formación de las mujeres y su participación en los mercados de trabajo, por otro, no es tan sencilla como cabría imaginar. El crecimiento y la mejora del nivel de vida no bastarán por sí solos para eliminar la desigualdad de género en el trabajo.

b. Son varias las razones por las que los resultados de las políticas de género no son satisfactorias:

- la ausencia cada vez más frecuente de oportunidades de encontrar trabajos remunerados que sean de calidad, sumada a la violencia y al acoso que muchas mujeres sufren en el hogar y en el trabajo, frustran gravemente las perspectivas femeninas de trabajar en pie de igualdad con el hombre;

- órganos y programas especializados que se destinan a remover estos obstáculos no están dotados con recursos suficientes, son de ámbito a menudo reducido, no se mantienen en el tiempo, no son objeto de seguimiento y no se evalúan en relación con el impacto que producen. Esta situación delata a su vez que, pese a considerarse la discriminación como una práctica reprobable y nefasta, no hay unanimidad sobre los medios necesarios para combatirla; suele estimarse que promover la igualdad de género tiene más costes que beneficios potenciales, especialmente a corto y a mediano plazo, lo cual explica que se

reduzcan o, incluso, se supriman estas medidas en los períodos de recesión o estancamiento económico;

-la legislación puede no resultar siempre suficiente o adecuada para lograr este fin, en parte porque ha sido redactada pensando en lugares de trabajo de la economía formal y a menudo de grandes dimensiones, o en asalariados regulares y empleados a tiempo completo. Por ello la ley no ampara a trabajadores de pymes, autónomos, por cuenta propia y dependientes desde el punto de vista económico, o sometidos a otras modalidades de empleo atípicas, categorías éstas donde las mujeres abundan de manera desproporcionada.

II. Factores explicativos

a. En los cincuenta últimos años, cuando muchas mujeres empezaron a incorporarse de manera regular a los mercados de trabajo formales, el mundo del trabajo no se adaptó a ellas, sino que les exigió que se adaptaran a un mundo originalmente conformado por hombres y para hombres. El empleo remunerado vino entonces a sumarse simplemente a la «lista de tareas» de las mujeres. No se cuestionó el tradicional «sistema de género», en que la mujer era la «cuidadora» y el hombre el «sostén de la familia». Se estimaba que el tiempo de las mujeres era «elástico», a diferencia del de los hombres, y menos valioso que el de éstos. Desde entonces, la situación no ha cambiado prácticamente.

Por consiguiente, las mujeres eran consideradas, y todavía lo son, como «elementos secundarios» de la fuerza de trabajo, aunque sean la única o principal fuente de ingresos en el hogar. Las trabajadoras también pueden ser consideradas como elementos desechables, a los que cabe recurrir y de los que cabe deshacerse según interés.

b.Las mujeres también pueden verse sometidas a estrategias de competitividad en que la docilidad, la destreza manual y la ética profesional se consideran ventajas competitivas.

La igualdad de género es considerada una cuestión principalmente femenina, que no preocupa a todo el mundo. Las políticas y las medidas que se proponen para mejorar la condición de la mujer en el trabajo apuntan a

menudo a «cambiar algo» en las mujeres. Por ejemplo, hoy se sigue repitiendo que para que las niñas actuales obtengan mejores empleos en el futuro deberían estudiar más bien ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, o dedicarse a profesiones principalmente masculinas. A la inversa, rara vez se orienta a los niños varones hacia profesiones tradicionalmente femeninas, como la enfermería.

De esta manera se refuerzan los clichés de que las mujeres valen menos, lo que se invoca en el mercado para explicar las responsabilidades y competencias sesgadas que se asocian a su empleo. Así, se han generado incentivos para que tanto hombres como mujeres elijan profesiones «masculinas» en vez de «femeninas», con el inconveniente de una desvalorización continua y unos salarios insuficientes para las profesiones predominantemente femeninas, y una limitación de la gama de opciones abiertas a

los hombres y a las mujeres en cuanto al tipo de vida y a la trayectoria profesional que deberían adoptar.

Por lo tanto, la transformación de los papeles respectivos de hombres y mujeres en el lugar de trabajo, en la familia y en la sociedad ha sido por tanto unilateral y desigual.

c. Frecuentemente, el compromiso de los hombres con la igualdad de género es frágil e irregular, según la creencia de que lo que necesita «arreglo» son las mujeres, y no los hombres ni los sistemas económicos o las instituciones que conforman nuestras vidas y nuestros trabajos. Se encuentran tres situaciones: quienes consideran que la desigualdad entre sexos es un problema, o están convencidos de que ésta es esporádica en lugar de ser un problema de la sociedad que exige compromiso político para cambiar estructuras y comportamientos injustos;

quienes están convencidos de que las diferencias por motivos de género deben desaparecer en el trabajo, pero no se dan cuenta que ciertos comportamientos y prácticas, en particular en el hogar, refuerzan y perpetúan las injusticias que desean enmendar, o acaso sin tener claro qué medidas se deberían adoptar; y quienes consideran que lograr la paridad de género es un juego de suma cero en el que las victorias de las mujeres representan pérdidas para los hombres. Esto es especialmente cierto en contextos donde las perspectivas del mercado de trabajo son desalentadoras y la competencia es feroz.

Adicionalmente, se considera que la firmeza es una característica “natural” y deseable en los hombres, que se percibe a menudo como agresividad en las mujeres.

d. Sobre la ecuación “Tiempo-Ingresos-Libertad de acción”. La dinámica de esta ecuación explica por qué la escasez de tiempo y de ingresos es tan habitual entre las mujeres y por qué la paternidad no afecta del mismo modo a las madres y a los padres que trabajan. La maternidad acarrea una penalización salarial a causa de la interrupción de la trayectoria profesional, independientemente del trabajo que realice, de sus ingresos y de sus preferencias, la mujer sigue asumiendo el grueso de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, aunque cuando tiene mayor formación y remuneración puede delegar, en mayor o menor medida, esas tareas. El objetivo es pues resolver eficazmente la ecuación a fin de mitigar el déficit de tiempo e ingresos de las mujeres. El nivel de su empleo remunerado determinará, a su vez, si podrá ganar lo suficiente para subsistir y si tendrá libertad de acción y, por lo tanto, autonomía y control sobre su trabajo, su tiempo y su vida.

Una propuesta básica es promover la economía del cuidado, para delegar las tareas doméstica y de cuidado no remuneradas, en otras personas retribuidas (se agrega, obviamente, que debe ser de calidad).

e. Sobre el trabajo de plataforma. OIT considera que la digitalización de la economía y la innovación tecnológica son identificados como fuente de oportunidades de empleo prometedoras, en particular para las mujeres, eliminando algunas de las barreras que les impide acceder a trabajos “masculinos”, y a reducir así la segregación ocupacional por motivos de género.

Se esgrimen dos razones para ello: e.1 permiten desempeñar fácilmente tareas para las que se solía necesitar una fuerza física considerable en el pasado; e.2 permiten realizar el trabajo desde cualquier lugar y en el momento que sea más conveniente para el

trabajador (el teletrabajo y otras modalidades de trabajo, como las ofrecidas por las plataformas digitales).

Pero a continuación se formulan varias prevenciones:

-estas modalidades tampoco inmunizan contra las desigualdades de género, ya que los hombres siguen ganando más que las mujeres, a pesar que las plataformas digitales no identifican el sexo del trabajador, por lo que no existe el riesgo de sesgo por parte del empleador. Parece que el motivo de la disparidad salarial entre hombres y mujeres es que éstas suelen elegir tareas que requieren menor concentración y cuya remuneración no es tan elevada como la de los trabajos esporádicos más complejos, lo que se debería a que, a diferencia de los hombres, debían conciliar los trabajos esporádicos con las tareas domésticas, lo cual conllevaba interrupciones

frecuentes. Por lo tanto, los trabajos más simples son la única opción posible para muchas mujeres, a menos que disminuyan de algún modo sus responsabilidades familiares.

-la discriminación en el trabajo de plataforma proviene de que, a igual trabajo, cuando la ocupación se refiere a ventas de productos en línea, los compradores detectan el sexo del vendedor mediante la información facilitada en los anuncios y están menos dispuestos a pagar a las mujeres la misma suma que a los hombres por los mismos productos.

-los hombres suelen compaginar entre y cinco trabajos esporádicos, mientras que las mujeres no suelen tener más de uno, con lo que las mujeres participan globalmente menos en la economía de plataforma que los hombres.

-el «trabajo bajo llamada» cobra una relevancia creciente en sectores como el comercio minorista, la hostelería, la salud y la educación, que emplean a gran número de mujeres en todo el mundo. Estas formas de empleo se caracterizan por unos horarios de trabajo comunicados a los trabajadores con poca antelación, por considerables fluctuaciones de las horas laborales y por la consulta casi inexistente con el personal a la hora de fijar sus horarios de trabajo. Esto dificulta la planificación de las obligaciones familiares y personales y también afecta negativamente a las relaciones personales.

-Sobre la apertura de la mujer al mundo.

El hecho de que este trabajo se realice en el hogar no permite algo importante para las mujeres, que si se presenta en el trabajo fuera del hogar: salir de su aislamiento, al interactuar con personas ajenas al círculo familiar, trabar

nuevas amistades, intercambiar opiniones y comparar notas. Incluso, ya en un párrafo de gran audacia, OIT afirma que el trabajo fuera del hogar también puede ayudar a las mujeres a separarse de una pareja abusiva. El trabajo a domicilio reduce todas estas oportunidades.