



Imagen 1 Ocupación de la fábrica textil Phuasa, durante la Huelga General. Calles Rancagua y Juan Rosas. 27 de junio - 11 de julio de 1973. MUME Virtual. 1:08

Políticas públicas de empleo, género y estereotipos: desafíos para la implementación del Convenio 190 de la OIT en Uruguay.

Carina Benoit Viña¹

Resumen

Nos proponemos reflexionar en torno a los desafíos relacionados con la efectiva implementación del Convenio Internacional del Trabajo N.º 190 (CIT N.º 190), sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

¹ Doctora en Derecho y Ciencias Sociales (UDELAR/FDER). Profesora de Educación Cívica/Sociología/Derecho (CFE/IPA). Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UDELAR/FDER). Email: benoitcarina@gmail.com

Uno de los primeros retos que enfrentamos es la selección de aquellos obstáculos que, dentro de muchos, destacan por su relevancia e impacto en dicha implementación y, por ende, en los cambios culturales imprescindibles para generar espacios de trabajo libres de discriminación, violencia y acoso.

Consideramos de interés problematizar sobre las políticas de empleo, examinándolas desde una perspectiva de género, en consonancia con las directrices establecidas por el CIT N.º 190 de la OIT.

Exploraremos los aportes realizados por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (en adelante INEFOP), figura clave en la construcción de políticas públicas y, fundamentalmente, de las políticas de empleo.

Consideraciones metodológicas

El CIT N.º 190 es un convenio con un enfoque inclusivo e integrado, que establece dispositivos para eliminar la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La defensa de la dignidad humana es el valor fundamental. Es un convenio muy amplio en cuanto al concepto “mundo del trabajo” y, particularmente, por los sujetos a quienes protege. Todas las personas que participan del mundo del trabajo tienen derecho a estar en un ámbito libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso por género. Se reconoce en su preámbulo que la violencia afecta de forma desproporcionada a las mujeres y niñas.

Lo primero que podríamos cuestionarnos es si la problemática seleccionada se ajusta con el tema propuesto por AULA (desafíos para la efectiva implementación del CIT N.º 190 de la OIT). Entendemos que su elección se ajusta con el artículo 6 de dicho instrumento: “Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Las políticas de empleo implementadas por los estados tienen un impacto directo en la vida económica de las personas y en la social. Siguiendo el artículo 1, lit. A, del CIT N.º 190, podemos afirmar que los daños económicos que pueden sufrir los/as trabajadores/as, no solo implican la pérdida de ingresos, sino también las

restricciones en el acceso a recursos esenciales como el financiamiento, la educación y el mercado laboral.

Las políticas gubernamentales y los valores predominantes en las sociedades, entre otros elementos, pueden limitar la capacidad de una persona para mantenerse o progresar dentro del mercado de trabajo, lo que impacta directamente en sus oportunidades de desarrollo y, por ende, en la sociedad.

Siguiendo a Guerra (2011), podemos afirmar que, aunque la palabra "política" suele estar vinculada originalmente a lo público, en un sentido más amplio refiere a las acciones que buscan influir en un ámbito específico. De esta manera, la política no se limita únicamente a la ciudadanía, ya que también puede ser aplicada por organizaciones privadas, como empresas, sindicatos u organizaciones. Cuando estas acciones son implementadas por el Estado (en sentido amplio), se habla de "políticas públicas estatales", que son el conjunto de medidas guiadas por principios y dirigidas a lograr objetivos específicos en determinadas áreas de actuación.

Nuestro análisis se centrará exclusivamente en las políticas públicas estatales (en sentido amplio), dejando fuera las políticas de empleo emprendidas por otros actores del mercado laboral. Esta delimitación responde a la necesidad de acotar el objeto de estudio, tanto por razones metodológicas como por las limitaciones del formato con el cual estamos trabajando.

Notas características de la estructura del empleo femenino.

No podemos negar el enorme avance en materia de derechos de las mujeres en el mundo del trabajo, pero, pese a ello, muchas desigualdades persisten, tanto a nivel local, como regional y mundial. Seleccionaremos las que, a partir de la evidencia, son las principales causas de la desigualdad.

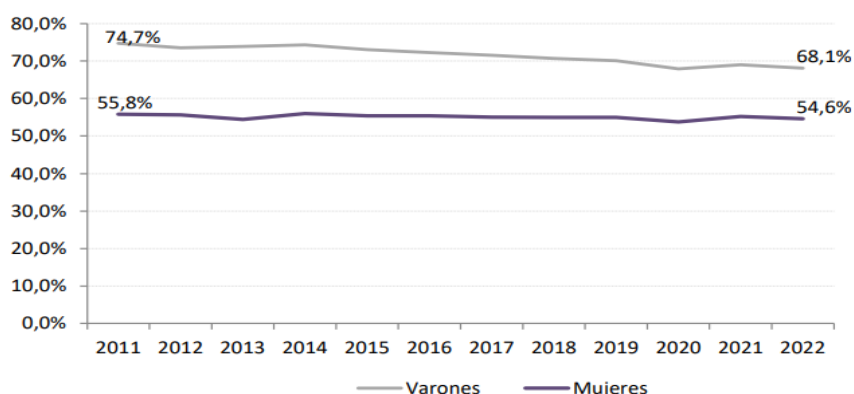
En primer lugar, la discriminación en el acceso al empleo; en segundo lugar, la desigualdad salarial y en tercer lugar la atribución en forma principal o exclusiva a las mujeres de las tareas de cuidado. Por ello, entendemos que se requieren regulaciones y políticas públicas que contengan herramientas eficaces para generar profundos cambios en pro de eliminar las desigualdades.

Discriminación en el acceso al empleo.

La discriminación de las mujeres es la primera condición desigualitaria que caracteriza al mercado de trabajo. En 2010, la OIT expresaba que la igualdad de género es esencial para concretar su Programa de Trabajo Decente, que busca garantizar que hombres y mujeres accedan a empleos dignos. Sin embargo, persisten barreras sociales y roles de género que limitan las oportunidades laborales de las mujeres.

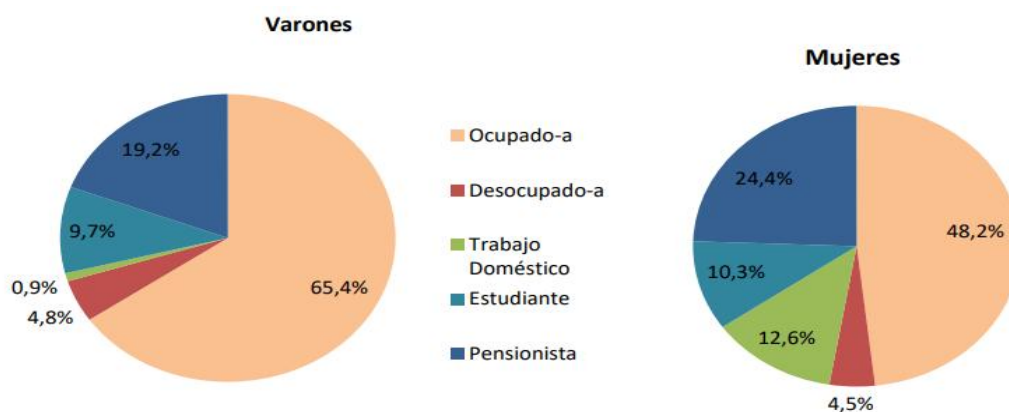
Como consecuencia de esto, el déficit de trabajo decente y, por tanto, la pobreza, afectan a las mujeres de manera desproporcionada. A esto debemos agregar que, según los datos del mismo organismo, las mujeres asumen mayormente las tareas de cuidado, una labor no remunerada ni reconocida estadísticamente dentro de la economía

A nivel de América Latina y el Caribe, según los datos del informe Panorama Laboral de la OIT (2022), “las brechas laborales por género son persistentes y continúan siendo muy elevadas. En el tercer trimestre de 2022 la tasa de participación laboral femenina regional fue 51,8 por ciento, 23 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (74,5 por ciento). La tasa de ocupación de las mujeres fue 47,5 por ciento, siendo inferior en casi 23 puntos porcentuales a la de los hombres (70,3 por ciento). La tasa de desocupación, por su parte, fue 8,4 por ciento y 5,7 por ciento, respectivamente” (p.15).



Fuente: SIG-Inmujeres, MIDES en base a ECH 2011-2022, INE

Imagen 2: Evolución de la tasa de actividad de personas de 14 y más años según sexo. Total país, 2011-2022



Fuente: SIG-Inmujeres, MIDES en base a ECH 2022, INE

Imagen 3: Distribución porcentual de personas de 14 y más años según condición de actividad por sexo. Total país, 2022

Desigualdad salarial.

Las estadísticas e informes nacionales, regionales y mundiales confirman que las mujeres perciben salarios² más bajos que los que cobran los varones, y ello no tiene su causa exclusiva en el hecho de que los segundos tengan mejores salarios por realizar la misma tarea con la misma carga horaria.

Las desigualdades tienen sus orígenes, además, en el empleo a tiempo parcial y el subempleo, que es mayor para las mujeres que para los varones. Las mujeres se desempeñan en empleos con menor carga horaria y ello se explica por dos razones. La brecha de género afecta el índice de subempleo, a lo cual se suma la afectación del doble turno de trabajo de las mujeres, pues se reservan a ellas las responsabilidades de tareas de cuidado en el hogar.

Para el Instituto Nacional de las Mujeres (2022): “Las mujeres perciben 76,0% del total de ingresos que perciben los varones y 93,5% si se consideran los ingresos por hora. Estas diferencias en las brechas de los ingresos por hora y total se deben a que, en promedio, las mujeres trabajan remuneradamente menos horas que los varones, producto de la alta carga de trabajo no remunerado que constituye una barrera para su inserción plena en el mercado de empleo” (p.7).

² La brecha salarial se refiere a la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres en el entorno laboral

Tareas de cuidado.

La división sexual del trabajo se caracteriza por la forma en que una sociedad asigna las responsabilidades laborales entre mujeres y varones, basándose en los roles de género aceptados como adecuados para cada uno de ellos. Esta distribución laboral suele categorizarse en dos tipos principales: el trabajo productivo y el trabajo reproductivo.

Entonces, la división sexual del trabajo explica, o intenta explicar, cómo y por qué se les asignan a los hombres, en general, roles típicos del espacio público y del trabajo productivo, y a las mujeres roles más relacionados con el espacio de lo privado y con las tareas de cuidado.

Lo más importante que indica la división sexual del trabajo es que esta asignación/distribución de roles entre mujeres y varones, en realidad no tiene nada que ver con características naturales o propias de cada sexo/género, sino que se trata de una construcción sociopolítica, que está tan interiorizada y tan arraigada en nuestras sociedades, que se considera que estos roles tradicionales corresponden a la naturaleza y a capacidades distintas de mujeres y varones.

Sin embargo, debido a que estos roles son valorados de manera diferente, es decir, el trabajo productivo no se valora de la misma manera que las tareas de cuidado, la división sexual del trabajo termina causando (entre otros factores, algunos de los que fueron analizados anteriormente) o ampliando, la brecha de desigualdad entre mujeres y varones.

Año	Trabajo remunerado		Trabajo no remunerado		Carga global de trabajo	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2013	48,8	41,5	18,7	36,4	52,2	56,6
2021	43,6	35,9	20,6	34,4	50,8	53,7

Imagen 4: Promedio de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, no remunerado y carga global de trabajo por sexo. Total país, 2013 y 2022.

Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES, en base a EUT 2013 y 2022, INE

Políticas públicas y mercado laboral

Las políticas públicas de empleo son el conjunto de instrumentos o herramientas, utilizadas por las autoridades competentes, con el propósito explícito de intervenir en el funcionamiento del mercado laboral para regular, apoyar, crear y mejorar el empleo.

Siguiendo a Galván (2024), las políticas del mercado de trabajo son las acciones emprendidas por el sector público. Las mismas se proponen intervenir para regular y mejorar el mercado laboral. Se enfocan tanto en mejorar la calidad del empleo (aumentar las oportunidades laborales, las condiciones de trabajo), como en combatir el desempleo (reducirlo o mitigar sus efectos).

Guerra (2011) afirma: “entenderemos por empleo a aquel subtipo de trabajo caracterizado por realizarse a cambio de una remuneración. Cuando el empleo se realiza en condiciones de dependencia, esa remuneración se denomina salario; cuando se realiza de forma autónoma, recibe el nombre de ganancias; cuando se realiza de forma asociativa se denomina reparto de utilidades. En todos los casos, el empleo es un trabajo que genera una renta o ingreso económico. Lo importante aquí es superar la visión del empleo como la acción de ocupar a alguien (desde este punto de vista el empleo sería solamente en relación de dependencia) y entenderlo también como la acción de ocupar-se. A su vez, el trabajo es un concepto más amplio que refiera a aquella actividad humana conducente a generar bienes y servicios para la satisfacción de necesidades. Además de incluir los trabajos remunerados (empleos) incluye otros trabajos no remunerados (por ejemplo, el trabajo doméstico) y trabajos voluntarios (cuyo propósito es contribuir con una causa)” (p. 3).

Uruguay, a lo largo de su historia, ha construido políticas públicas (de origen tripartito, fruto de las negociaciones colectivas desarrolladas en diferentes ámbitos) tendientes a la promoción del trabajo decente³. Con la idea de trabajo decente, estamos subrayando la eliminación de cualquier forma de discriminación en el

³ La OIT en el año 1999 definía el Trabajo Decente como las “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”

mundo del trabajo. La promoción de la equidad debe ser un elemento transversal en los derechos laborales y en la generación de empleo de calidad.⁴

Siguiendo los postulados de la OIT, debemos subrayar que el trabajo constituye una parte fundamental de nuestras vidas. Es un medio de integración social, que impacta significativamente en la calidad de vida de las personas. Desde una perspectiva de género, es crucial reconocer que las oportunidades y condiciones laborales no son equitativas para todas y todos. Las mujeres, en particular, enfrentan barreras estructurales y sesgos que limitan el pleno acceso al empleo digno y al desarrollo profesional. Por ello, es urgente implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral.

INEFOP es clave para la formación y reconversión de las y los trabajadoras/es. Para acceder a sus diversas capacitaciones, el/la trabajador/a puede, o no, estar desempleado⁵. Para concretar sus objetivos, desarrolla políticas activas dentro del mercado del trabajo, que tienen como objetivo ayudar a las personas desempleadas a encontrar trabajo, o a mejorar las condiciones laborales, hacer que el trabajo sea más “productivo”, reducir el número de personas sin empleo y mejorar las habilidades de los/as trabajadores/as.

Los principales objetivos de dicho instituto son intervenir en el desempleo estructural y en el que se origina por la insuficiencia de la demanda. El primero tiene su origen en un desajuste entre las características de los/os trabajadores/as que buscan empleo y las demandadas por las empresas. El segundo está vinculado con las fluctuaciones del ciclo económico y se genera cuando la caída de la demanda agregada genera una caída en la demanda de trabajo.

Desigualdades y perspectiva de género

Integrar la perspectiva de género en el estudio del derecho laboral y, en el caso particular, de las políticas públicas, permite no solo visualizar las desigualdades existentes, sino también diseñar y aplicar políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades. Al considerar las

⁴ La IOT toma en cuenta “siete aspectos de la calidad de los puestos de trabajo: el entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las competencias y el desarrollo, las perspectivas y la remuneración”

⁵ Entiéndase por desempleo, el estado en que el individuo no está ocupado actualmente, pero está dispuesto y disponible para trabajar.

experiencias y necesidades específicas de mujeres y varones en el ámbito laboral, se contribuye a la construcción de entornos laborales más justos, inclusivos y equitativos. Esta perspectiva enriquece la comprensión de las dinámicas laborales y fortalece la capacidad del derecho laboral para abordar los desafíos contemporáneos en materia de igualdad de género. Es una herramienta que permite visibilizar y superar la supuesta neutralidad normativa del derecho⁶.

La perspectiva de género, como método de análisis, parte de diferenciar los conceptos de género y sexo. El primero hace referencia a las características, roles, expectativas y comportamientos que una sociedad considera apropiados para varones y mujeres. Por ende, y a diferencia del sexo, es una construcción social y cultural que va más allá de las diferencias biológicas. Incluye aspectos como las actitudes vinculadas a la feminidad y la masculinidad en una sociedad, cultura y momento histórico específico.

El sexo hace referencia a las características biológicas y físicas que diferencian a los seres humanos, diferencias que incluyen genitales, cromosomas sexuales y las relacionadas con la reproducción.

En tanto el género es una construcción social, es necesario, para su adquisición, la socialización de género, entendida como el proceso a través del cual las personas, desde una edad temprana, aprenden y adoptan los roles, comportamientos y expectativas de género que su sociedad considera apropiados.

Según la OIT (2018), género “se refiere a las diferencias y relaciones sociales entre los varones y las mujeres, que varían ampliamente entre las sociedades y culturas y cambian con el transcurso del tiempo”. Los roles de género son definidos por la OIT (2018) como “comportamientos adquiridos en una sociedad, comunidad u otro grupo social dados. [...] Están condicionados por la edad, la clase socioeconómica, la raza, la pertenencia étnica y la religión, así como por el entorno geográfico, económico, político y cultural”.

⁶ La Dra. Alicia Castro (2024) nos enseña que “El análisis del derecho desde una mirada de género muestra que género y derecho aparecen inextricablemente articulados en la construcción y reproducción de la estructura de relaciones interpersonales constitutiva de cualquier sociedad. El derecho de cada sociedad recoge, expresa y legitima la estructura social respectiva y el punto de vista que logra imponerse en la comunidad que lo crea, interpreta y aplica, por lo que tiende a consolidar y legitimar el estado de cosas existente. En particular, existe una suerte de interpenetración entre género, tal como es definido por una comunidad cultural, y el derecho de esa comunidad. Así como el derecho contiene género, su carácter autoritativo y su legitimidad social le permiten imponer y reproducir la estructura y trama de relaciones de género dominantes en esa sociedad” (p. 39).

La autora Rita Rad sostiene que: “el aprendizaje y contacto con los roles de género, su significado y su asimilación [...] se inserta en unas condiciones de socialización y asimilación que se caracterizan en un altísimo grado por procesos difusos, afectivos, no conscientes y semiconscientes”. Además, sostiene que las sociedades actuales son androcéntricas, con predominio masculino y subvaloración femenina, lo que dificulta la igualdad real entre géneros.

Entendemos por androcentrismo la visión del mundo que toma al hombre como centro del mismo, dejando a las mujeres en lugares de subordinación.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Para poder abordar el tema de violencia y acoso en el mundo del trabajo, es fundamental saber de qué estamos hablando cuando hablamos de violencia y acoso. El CIT N.º 190 optó por una definición amplia de “acoso” y “violencia”, para que cada país pueda adaptar a su realidad normativa y cultural, los conceptos que entienda adecuados (remitimos a la lectura del artículo 1 de dicho instrumento). Deseamos subrayar que una de sus principales innovaciones es no exigir la intención de generar daño, alcanzando con la amenaza. Es por ello que el marco de protección es más amplio.

Las actividades de formación, sensibilización e información que se realicen en el mundo del trabajo, son fundamentales para habilitar cambios culturales profundos, que pongan fin a los ámbitos hostiles y violentos.

INEFOP: políticas activas de empleo y formación profesional

INEFOP tiene como propósito implementar acciones formativas integradas para el empleo, con la finalidad de probar enfoques de intervención dirigidos a fortalecer el desarrollo local y sectorial, y mejorar la calidad de dichas intervenciones, asegurando su equidad y relevancia. Fue creado por la ley N.º 18.406 en el año 2008. Sus antecesores fueron la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y el Fondo de Reversión Laboral (FRL).

Una de sus notas características es su institucionalidad, pues es de carácter tripartito (integrada por el Estado, organizaciones de empleadores y de trabajadores).

El artículo 2 de la Ley establece que los cometidos principales son: asesorar al Poder Ejecutivo en políticas de empleo, gestionar el Fondo de Reconversión Laboral, diseñar programas de empleo y formación profesional, promover la formación continua de los trabajadores y apoyar emprendimientos productivos. Además, se encarga de realizar investigaciones para fortalecer el desarrollo productivo, crear comités en distintas áreas y respaldar mecanismos de intermediación laboral acordados en la negociación colectiva

Dentro de sus principales objetivos, sobresale el siguiente: proporcionar orientación y formación laboral, especialmente a las poblaciones más vulnerables al desempleo, ofreciendo asistencia técnica para la creación y desarrollo de empresas, teniendo en cuenta tanto los intereses de empresarios como de trabajadores

INEFOP se propone que sus cursos de capacitación cuenten en la currícula con temas vinculados a la discapacidad en el ámbito laboral, ocupando al menos el 2% de la carga horaria, y realizar acciones de concientización. Además, debe incorporar la transversalidad de género, equidad étnico-racial y diversidad sexual.

Según informa INEFOP (mediante acceso a la información pública gestionada ante el organismo), para el período 2021-2024 se brindaron 219.016 soluciones de formación a usuarios en sus distintas modalidades. El detalle es el siguiente:

Año	Soluciones formativas
2021	59.118
2022	58.081
2023	64.174
2024*	37.643
TOTAL	219.016

Imagen 4: soluciones formativas brindadas por INEFOP, periodo 2021-2024 (cierre para el 2024, mes de setiembre). Fuente: INEFOP

Género	% del total
Mujer	65,18%
Varón	30,93%
Sin registro	3,26%
Mujer Trans	0,27%
Varón Trans	0,19%
No se identifica con las categorías anteriores	0,16%

Imagen 5: soluciones formativas brindadas por INEFOP, periodo 2021-2024 (cierre para el 2024, mes de setiembre), según género. Fuente: INEFOP

El primer dato es el aumento constante de la cantidad de participantes de forma anual, lo cual resulta positivo, en tanto son cada vez más las personas que acceden a mejorar sus competencias y habilidades. En esa misma línea de análisis, podemos afirmar que también es positivo que sean mujeres la amplia mayoría de sus participantes, representando un 65,18% del total.

Una imagen, ¿dice más que mil palabras?

Desde una edad temprana, estamos expuestos a una diversidad de estímulos, entre ellos los visuales, que moldean nuestras percepciones sobre los roles de género. Muchas veces, estos terminan formando parte de las políticas públicas sin que se realice previamente un análisis crítico, lo que termina por reforzar las ideas preconcebidas sobre las profesiones "adecuadas" para mujeres y varones. Esta distinción sutil entre lo real y lo ficticio puede pasar desapercibida, perpetuando desigualdades en la representación laboral y limitando las expectativas profesionales según el género.

Cook y Simone (2009), sostienen: "los prejuicios derivados de la estereotipación de género pueden pensarse en términos de la manera en que estos degradan a las mujeres y menoscaban su dignidad y, en muchos casos, les niegan beneficios que se encuentran justificados o les imponen cargas injustas. Por ejemplo, los estereotipos según los cuales las mujeres carecen de capacidades para aprender, no sólo las degradan, sino que frecuentemente derivan en impedimentos para acceder a la educación y les imponen la carga de asumir roles de género sumisos tales como ser cuidadoras" (p.5).

El preámbulo de la Convención contra la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante "CEDAW") establece "para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará" (en adelante CIBDP), en su artículo 6 dispone "el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación." Y en el artículo 8 establece

“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer”.

Si bien ambos instrumentos internacionales no forman parte del elenco de Convenios que se originan en la OIT, disponen a los Estados que lo ratifican (como es el caso de Uruguay) a una serie de obligaciones que deben ser asumidas con compromiso y responsabilidad.

Luego de un análisis minucioso de la página web de INEFOP, podemos realizar la siguiente afirmación: los estereotipos de género influyen directamente en las imágenes seleccionadas para los cursos de formación y capacitación ofrecidos por el organismo.

Pero, además, al observar el género de las personas que realizan los cursos (se utilizan imágenes de varones para la formación en construcción e imágenes de mujeres para las capacitaciones vinculadas a los cuidados, la estética y la cosmetología), podemos establecer que las imágenes seleccionadas para ofrecer los cursos contribuyen a reforzar los estereotipos de género o, al menos, no están direccionadas hacia la promoción de la igualdad. Veamos algunos ejemplos.



Imagen INEFOP, capacitación Isopanel

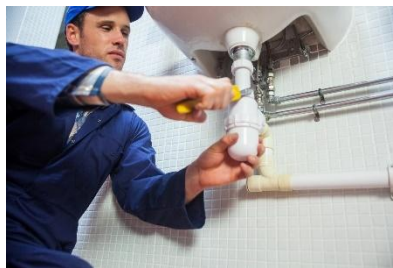


Imagen INEFOP, capacitación Instalaciones sanitarias básica



Imagen INEFOP, capacitación Instalación en Steel Framing

Desempleado	1586
Mujer	183
Instalación isopanel	36
Instalaciones Sanitarias Básica	30
Instalador Steel Framing	117
Mujer Trans	1
Instalador Steel Framing	1
Varón	1399
Instalación isopanel	285
Instalaciones Sanitarias Básica	202
Instalador Steel Framing	912
Varón Trans	3
Instalación isopanel	1
Instalaciones Sanitarias Básica	1
Instalador Steel Framing	1
En actividad	200
Mujer	17
Instalación isopanel	3
Instalaciones Sanitarias Básica	1
Instalador Steel Framing	13
Varón	183
Instalación isopanel	26
Instalaciones Sanitarias Básica	16
Instalador Steel Framing	141
Total general	1786

Tabla 1: Capacitaciones realizadas por INEFOP, según género, y situación ocupacional. Total país 2020-2024 (datos al mes de setiembre) Fuente: elaboración propia, datos brindados por INEFOP.



Imagen INEFOP, capacitación Técnicas de venta y atención al cliente



Imagen INEFOP, capacitación Cocina y Repostería



Imagen INEFOP, capacitación Cosmetología y estética facial

Desempleado	984
Mujer	856
Atención Al Cliente, Técnicas De Ventas	525
Cocina y repostería	20
Cosmetología y Estética Facial	311
Mujer Trans	2
Atención Al Cliente, Técnicas De Ventas	1
Cosmetología y Estética Facial	1
No se identifica con las categorías anteriores	2
Atención Al Cliente, Técnicas De Ventas	1
Cosmetología y Estética Facial	1
Varón	124
Atención Al Cliente, Técnicas De Ventas	124
En actividad	125
Mujer	111
Atención Al Cliente, Técnicas De Ventas	82
Cosmetología y Estética Facial	29
Mujer Trans	2
Cosmetología y Estética Facial	2
Varón	12
Atención Al Cliente, Técnicas De Ventas	12
Total general	1109

Tabla 2: Capacitaciones realizadas por INEFOP, según género, y situación ocupacional. Total país 2020-2024 (datos al mes de setiembre) Fuente: elaboración propia, datos brindados por INEFOP

Sumamos a nuestro análisis algunos datos del mercado de trabajo, poniendo énfasis en la participación de distintas actividades según el género/sexo. Sirven para visualizar que existen variaciones significativas entre los salarios mínimos en los diferentes sectores de actividad (se realiza una selección, según la posible inserción de los cursos analizados).

Grupo	Retribuciones mínimas nominales para el grupo ★		Proporción de mujeres en el grupo (ECH 2018)	
	Mínimo (entre subgrupos)	Máximo (entre subgrupos)	Considerando el total trabajadores	Considerando únicamente trabajadores formales
5. Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado * **	14.348,00	15.834,00	73%	62%
9. Industria de la construcción y actividades complementarias	24.324,75	37.826,91	5%	9%
10. Comercio en general*	14.350,00	26.146,00	48%	47%
11. Comercio minorista de la alimentación	14.952,00	21.382,00	54%	47%
12. Hoteles, restaurantes y bares*	14.323,24	18.377,00	54%	51%
13. Transporte y almacenamiento*	13.625,00	23.911,00	12%	13%
15. Servicios de salud y anexos	15.379,00	19.200,00	76%	75%
16. Servicios de enseñanza	16.562,00	23.158,00	74%	75%
18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	15.521,00	27.587,00	37%	41%
21. Servicio doméstico	17.313,57	-	90%	86%

★ Cada grupo de negociación está conformado por diversos subgrupos. Con el fin de representar las diferencias que existen al interior de los grupos, se incluyen en el cuadro el salario mínimo del subgrupo con la menor remuneración ("Mínimo entre subgrupos") y el salario mínimo del subgrupo con mayor remuneración ("Máximo entre subgrupos"). Los datos corresponden a los jornales de enero 2019, con excepción de las cifras para el grupo 9 (de agosto y octubre de 2018), el grupo 12 (de julio de 2016) y el grupo 13 (de septiembre de 2018).

* Retribución mínima calculada a partir del acuerdo de aumento anual del jornal para el subgrupo.

** Retribución mínima calculada a partir del salario mínimo de periodos anteriores/posteriores a enero de 2019 (sumando/restando aumentos)

Imagen 6: Salario mínimo en pesos uruguayos por grupo de negociación salarial (Consejos de Salarios 2019). Extraído de CEPAL (2020). Brechas de género en los ingresos laborales en Uruguay

Son importantes las diferencias entre las retribuciones mínimas del sector del comercio en general con las de la industria de la construcción. Como vimos anteriormente, los cursos que realizan mayoritariamente las mujeres permiten una inserción en el primer sector y las que realizan los varones, en la segunda.

Sin lugar a dudas, nos faltan elementos para profundizar nuestro análisis sobre la temática abordada. A modo de ejemplo, nos preguntamos cómo son las tasas empleo de las mujeres que efectivamente culminaron los cursos, y la cantidad que se encuentran en seguro de desempleo. De igual manera, deberíamos contar con datos que nos permitan analizar si las mujeres que culminan los cursos se insertan en la economía formal o informal.

Esta última pregunta cobra relevancia, pues no es lo mismo participar de la economía formal que en la informal: las consecuencias en materia de seguridad

social son múltiples, lo mismo que el acceso a un empleo estable. Creemos que los cursos que son realizados mayoritariamente por mujeres, habilitan la inserción en el ámbito de la informalidad. No debemos olvidar que allí no se cuenta con las herramientas que brindan los sindicatos, no existe protección sindical.

Por último, nos parece oportuno compartir el llamado realizado por la Intendencia de Montevideo (Resolución Nro. 3824/24 Expediente Nro.: 2024-1570-98-000033 del 4 de septiembre de 2024) para el registro de permisarios/as para desempeñarse en las aplicaciones de transporte de pasajeros. Lo destacamos pues dicho llamado es realizado desde y con una perspectiva de género. El gobierno departamental afirma, “actualmente, hay 1768 permisarios/as habilitados/as. De esa cifra, solo el 17% son mujeres. Y de las libretas profesionales que se otorgaron en el 2022, solo el 7% fueron entregadas a mujeres”.

Para estimular la inscripción y efectivo acceso de las mujeres a profesiones u oficios que son altamente masculinizados, la lista se confeccionara de manera paritaria para contribuir a reducir estereotipos. Entendemos que esa es la manera adecuada para contribuir en la superación de las barreras que impiden el acceso a la igualdad de efectiva entre las y los trabajadoras/es. Debemos poner foco en la construcción de políticas públicas acordes a las exigencias del CIT No. 190.

Conclusiones

Sin lugar a dudas, las imágenes seleccionadas por INEFOP para ofrecer sus cursos de formación y capacitación reproducen los estereotipos de género dominantes en nuestra sociedad, según los cuales las mujeres poseen características naturales que las hacen idóneas para ocuparse de ciertas tareas (como la comunicación, la cocina y la estética), y no de otras (como las vinculadas a la construcción).

Al mismo tiempo, y en función de los indicadores de comportamiento de hombres y mujeres en el mercado laboral, el uso de tales imágenes contribuye al reforzamiento de dichos estereotipos de género o, al menos, no está orientado a

contribuir a la construcción de estructuras sociolaborales igualitarias, que permitan combatir la desigualdad.

Simultáneamente, el tipo de actividades a las que INEFOP orienta el trabajo femenino, además de recibir salarios promedialmente más bajos que los hombres, son altamente susceptibles de desempeñarse en la informalidad, con los perjuicios que ello implica en materia de condiciones laborales.

A tres años de la entrada en vigencia del Convenio Internacional del Trabajo N.º 190 (CIT N.º 190), y siendo Uruguay el primer país en suscribirlo, sigue siendo necesaria la adopción de políticas que hagan posible su efectiva implementación en la realidad, trascendiendo lo meramente enunciativo.

Bibliografía

- Análisis primario de la Ley 18.406 de creación del INEFOP (Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional). (2006). *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 51(232), 888-902. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/269>
- Ariza, L., Maffia, D., Gómez, P. L., & Moreno, A. (Eds.). (2019). *Miradas feministas sobre los derechos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Jusbaire.
- Beauvoir, S. (2021). *El segundo sexo*. Argentina: Editorial Lumen.
- Bonino Méndez, L. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers feministes*, (6), 7-35. <https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/102434>
- Butler, J. (1999). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Castro, A. (2024). *Enseñar el Derecho desde una perspectiva de género. Aportes para la materia optativa Género y Derecho*. FCU.
- Colacce, M., Mojica, M., & Zurbrigg, J. (2020). *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*. Montevideo: Oficina de la CEPAL en Montevideo y ONU Mujeres Uruguay.
- Cook, R., & Cusack, S. (2009). *Estereotipos de género: Perspectivas legales transnacionales*. University of Pennsylvania Press.

https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

Derechos sindicales en perspectiva de género. Opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derecho Humanos. (2023). *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 66(289), 187-227.

<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/3950>

Faur, E. (2004). *Masculinidades y desarrollo social: Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres*. UNICEF.

Galván, E. (2024, octubre). *Curso Economía Laboral*. Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, FDER.

Giddens, A., & Sutton, P. (2013). *Sociología* (7ma ed.). Editorial Alianza.

Gorz, A. (1999). *Metamorfosis del trabajo*. Editorial Sistema.

Guerra, P. (2001). Qué son las políticas de empleo, de trabajo y de integración social: Análisis conceptual y orígenes de nuestro objeto de estudio.

https://www.dedicaciontotal.udelar.edu.uy/adjuntos/produccion/43_academicas_academicaarchivo.pdf

Lamas, M. (2007). Ponencia presentada en el V Campus Euroamericano de Cooperación Cultural: Cooperación y diálogo intercultural. OEI, Interarts, AECL, Municipio de Almada, Cultideias, Ministerio de Cultura de España.

http://www.oei.es/euroamericano/ponencias_derechos_genero.php

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo decente: Memoria del Director General a la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *ABC de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género* (2da ed.). Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo: Empoderamiento económico de la mujer e igualdad de género*. Servicio de Políticas de Empleo y de Mercado de Trabajo, Departamento de Política de Empleo. Ginebra: OIT.

- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico* (3ra ed.). Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Panorama laboral 2022*. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo. *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-calidad-del-empleo-interesa-todos-los-trabajadores>
- Políticas de licencias para el cuidado de recién nacidos en Uruguay. (2024). *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 293, 119-137.
<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/4807>
- Rodo-Zárate, M. (2021). *Interseccionalidad: Desigualdades, lugares y emociones*. ED. Bellaterra.
- Soria, A. (2024, febrero 12). Desigualdad de género en el mercado laboral uruguayo en el contexto de heterogeneidad estructural. *CIEDUR*.
https://ciedur.org.uy/site/wp-content/uploads/2022/02/DG_AS-1.pdf