



## **Jornadas de Debate Feminista 2015**

**“Derechos en tensión: (Des)igualdades de género, estado  
y procesos políticos en América Latina y el Caribe”**

**20, 21 y 22 de Julio de 2015**

**Montevideo**

**ROMINA SOLEDAD GUADAGNOLI**

Tel: 54 0336 154315351

[romyez@hotmail.com](mailto:romyez@hotmail.com)

**Título: “Las desigualdades de género como obstáculo del  
Trabajo Decente”**

## **I.- INTRODUCCIÓN:**

En la actualidad y pese a los grandes avances logrados por las mujeres en la lucha y defensa de sus derechos, y la existencia de Tratados Internacionales de Derechos Humanos en la materia ratificados por los Estados, existen aun prácticas que determinan que la mujer sufra de discriminaciones basadas en su género. Y justamente uno de los ámbitos donde dichas violaciones ocurren con gran frecuencia es el mercado laboral.-

El presente trabajo tiene como objetivo hacer un breve repaso por la discriminación y violaciones de los derechos humanos que sufren las mujeres en el mundo del trabajo.-

Haré entonces un recorrido por la normativa vigente en la materia, por informes de organismos internacionales que advierten esta problemática y dan propuestas para su abordaje, y por algunos interesantes fallos jurisprudenciales donde se tratan casos puntuales de mujeres víctimas de discriminación en el trabajo.-

Aclaro que no se consignarán datos estadísticos en el presente trabajo, los que en caso de ser de interés pueden ser consultados en los Informes que se citan.-

## **II.- RELACIÓN ENTRE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:**

Para abordar los problemas de la mujer en el ámbito laboral es necesario entender que gran parte de dichas complicaciones se derivan de los estereotipos de género, que pese al gran avance social en materia de los derechos de las mujeres y la no discriminación, continúan en muchos ámbitos aún demasiado impregnados, y el ámbito laboral es justamente uno de ellos.

Debemos comprender primeramente que **los estereotipos de género son el conjunto de características que social y culturalmente se asignan a hombres y mujeres. A través de estos estereotipos en el ámbito del trabajo se refuerza y se normaliza la idea de que la mujer debe dedicarse a cuestiones hogareñas o de servicio, y el hombre a cuestiones vinculadas a la autoridad y al poder.**

De esta forma, por ejemplo, las profesiones y trabajos vinculados al servicio a terceras personas están ocupados en su mayoría por mujeres, ello sustentado en el estereotipo de género conocido de que en la mujer es inherente el rol de madre y esposa al servicio de sus hijos y esposo. Eso trasladado al plano de lo público y dentro de éste al ámbito laboral, se traduce en que en profesiones como la docencia, enfermería o el servicio doméstico,

consignado aquí como empleados de casas particulares, sean amplia mayoría las mujeres. Y son profesiones que más allá de su importancia para la sociedad, (detengámonos por un segundo a pensar que la educación es el pilar fundamental de toda sociedad) están mal remuneradas.

Siguiendo con este análisis, dichos estereotipos consolidan una práctica conocida como "techo de cristal", que determina que la mujer no pueda acceder a puestos laborales jerárquicos, y dichos cargos son ocupados por hombres, puesto que social y culturalmente son los hombres los que tienen el rol de autoridad.

Lo hasta aquí expresado puede ser fácilmente entendido con el siguiente ejemplo que se corresponde con mi experiencia personal: Graciela Vargas (Subsecretaría de Promoción de Derechos Humanos) en una reciente disertación expresaba los siguientes datos estadísticos: 1914 había solo 6 mujeres abogadas, y hoy el 60 % de los alumnos de las Facultades de Derecho son mujeres. Pese a ello, y si bien en la matrícula de San Nicolás, donde me encuentro matriculada, las mujeres somos amplia mayoría, en el Consejo Directivo del Colegio de Abogados hay solamente 2 abogadas mujeres, de un total de 12 miembros. Asimismo, en los estudios jurídicos más importantes de la ciudad los hombres están al frente. Se observa claramente entonces que, pese a la importante inserción de la mujer en el ámbito legal, las posiciones jerárquicas están ocupadas por hombres. Y así surge claramente el techo de cristal, y el hombre asociado a la voz de autoridad.

Por otra parte, me ha tocado vivir en carne propia situaciones de inequidad laboral sustentadas en estereotipos de género. Así, en distintas entrevistas de trabajo me indagaron sobre cuestiones que nada tenían que ver con mi capacidad profesional para acceder a un puesto. Me preguntaron si estaba de novia, si planeaba casarme en el futuro, si iba a ser madre en lo inmediato o en lo futuro. Me manifestaron que para el fuero penal buscaban hombres, porque era un trabajo "muy duro" para una mujer. Tomé conocimiento de que en una determinada dependencia no se tomaban mujeres porque "después quedaban embarazadas, había que darles la licencia por maternidad con lo cual faltaban mucho tiempo".

Lo hasta aquí expresado, y que fuera reproducido en el trabajo realizado junto a la Lic. Julieta Marucco, titulado Mujer y Trabajo **(1)**, es manifestado también por especialistas en el tema con mayor profundidad conceptual.-

Así Nora Goren **(2)** expresa que parecería muy normal y muy natural cuando hablamos y nos referimos a que varones y mujeres eligen participar en el mercado de trabajo, en sectores y puestos de la estructura productiva, diferente. Por ejemplo, las mujeres mayoritariamente y/o en gran medida se insertan en ocupaciones como maestras, en el sector administrativo; los varones, como operarios de la industria, en el área de la construcción.

Parecería natural que los varones y las mujeres se orientaran a elegir este tipo de ocupaciones, pero también debemos tener presente, que la selección de personas para ocupar estos puestos también está orientada hasta este tipo de población, lo cual nos está hablando de que esta construcción tiene dos aristas que tenemos que tener presente, tanto la demanda como la oferta de trabajo, manifiesta Nora Goren.-

Continúa diciendo la especialista que para comprender este fenómeno es importante abordar el concepto de género, considerando a éste como una **categoría relacional según la cual las características que se atribuyen como propias de cada sexo son socialmente construidas y asignadas, y van formando estereotipos sociales y culturales que se identifican con propiedades naturales de las personas. A su vez implican valoraciones jerárquicas donde los rasgos que se atribuyen a lo masculino se consideran con mayor valor que lo femenino, estableciéndose por tanto relaciones desiguales entre los géneros que se configuran históricamente y atraviesan todas las esferas de la vida social.** (la negrita me pertenece).-

Nora Goren refiere también al concepto de la **división sexual del trabajo**, la que consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los varones, adjudicándose así espacios en función del sexo. Esta división sexual del trabajo ha existido en todas las épocas y no ha nacido con el capitalismo, pero sí las características particulares que ha adoptado a partir de esa época son las que encontramos actualmente, dice la especialista.-

El surgimiento del aparato estatal, de un sistema económico de intercambio más amplio, y de una unidad de producción mayor separada del ámbito doméstico, modificó la organización tanto de la esfera pública como de la privada. Al separarse los espacios y los tiempos de la producción y de la reproducción, las mujeres quedaron asociadas al ámbito privado y los varones al ámbito público.

El rasgo básico reside en que las mujeres quedan asociadas al ámbito privado con una valoración social inferior, por no decir nula, mientras que los varones quedan asociados al espacio público con una valoración superior, lo que ha dado a lugar a un establecimiento de relaciones de subordinación femenina y dominación masculina.

De esta manera el concepto de sexo y el concepto de género resultan básicos a la hora de construir y de reconstruir la construcción social de las ocupaciones.

Se van instalando estereotipos de lo femenino y de lo masculino que se trasladan a las ocupaciones. Así, los atributos positivos asociados a las mujeres, la disposición natural a ocuparse de los demás, honradez, habilidad en las tareas del hogar, destreza manual y aspecto físico atractivo, contribuyen a considerarlas adecuadas para desarrollar ocupaciones relacionadas con el cuidado, la salud, la educación, el servicio doméstico, el comercio y ocupaciones administrativas. Mientras que las características negativas, menor fuerza física, menor disposición a viajar, menor disposición a afrontar el peligro físico, las descalificarían para asumir cargos jerárquicos y ocupaciones con calificación técnica y profesional.

Nora Goren que el género y la división sexual del trabajo es una construcción social y como toda construcción puede ir cambiando y no está enquistada en el sexo de las personas ni en las ocupaciones. Por eso es importante buscar incidir en los patrones sociales y culturales que generan comportamientos y subjetividades, por eso va a ser sumamente importante aquellos temas que vayamos a incorporar en la agenda política y en la negociación colectiva, buscando modificar estos patrones de comportamiento.

Creo que con lo aquí expuesto por esta parte y por la especialista queda concluida la idea de la relación directa entre los estereotipos de género y los problemas que sufre la mujer en el mundo del trabajo.

### **III.- NORMATIVA VIGENTE**

#### **A) Constitución Nacional**

Desde el texto de nuestra Carta Magna se recepta en distintos artículos la igualdad de derechos que debe existir entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral.-

Así el artículo 14 bis expresa *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: ..., **igual remuneración por igual tarea**;... -“*

El artículo 16 manifiesta que *“...Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...”*

El artículo 37 se refiere a la igualdad en el ámbito de los derechos políticos, diciendo *“La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.”*

Y el artículo 75 inciso 23 insta a la formulación de políticas públicas que garanticen esa igualdad. Así la cláusula constitucional enuncia: *“Corresponde al Congreso: Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.- Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.”*

Por último el artículo 75 inciso 22 recepta con jerarquía constitucional Tratados Internacionales de Derechos Humanos, a los que me referiré específicamente en el apartado de este punto titulado Normativa Internacional.-

## **B) Leyes Nacionales**

La **Ley de Contrato de Trabajo, Ley Nº 20.744**, contiene disposiciones específicas y concretas en cuanto a la no discriminación de la mujer.-

Así el **artículo 17** refiere *“Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de **sexo**, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”*

El **artículo 81** aborda la igualdad de trato que debe existir entre el empleador y sus trabajadores, sin hacer diferencias entre ellos. La norma expresa *“El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de **sexo**, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.”*

Nótese que los dos artículos aquí transcritos no mencionan expresamente la palabra mujer, pero claramente refieren a la ilegalidad de realizar discriminaciones por el hecho de ser mujer, en tanto aluden a que no se deben realizar discriminaciones en razón del sexo. Quizá la redacción más conveniente hubiese sido colocar la palabra género en lugar de sexo, por ser más amplia, en razón de todo lo manifestado en el punto anterior al abordar la cuestión de los estereotipos de género al cual me remito a los fines de la brevedad.-

El **artículo 172** de la LCT se refiere específicamente a la mujer y dice *“La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.- En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.”*

Es interesante la redacción de este artículo en tanto como ya fuera manifestado en el punto anterior es muy común que en determinados empleos se prescinda de contratar mujeres bajo el pretexto que *“luego se casan y quedan embarazadas”*. Reitero que lo digo en primera persona porque me han preguntado en entrevistas si iba a casarme en lo inmediato y a ser madre. El punto claro es la dificultad de demostrar en la práctica la existencia de este tipo de discriminaciones, dado que estas palabras que se expresan por el empleador en una entrevista laboral de modo alguno serán plasmadas por escrito en documento alguno, menos aun en un Convenio Colectivo, dado que ello resultaría de una ilegalidad manifiesta. Pero lamentablemente la discriminación se practica y se sufre, raras veces se escribe.-

Hasta aquí las normas referidas a la discriminación en el ámbito del Derecho Individual del Trabajo.-

En el Derecho Colectivo del Trabajo debo mencionar a la **Ley 25.674** del año 2002 y el **Decreto reglamentario N° 514/2003 de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales** (Cupo Sindical Femenino).

La norma referida expresa en su artículo 1º que *“Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.”*

Y en su artículo 2º manifiesta que “Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.”

En el año 1988 se sanciona y promulga una interesante e importante ley en materia de Discriminación, la **Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios**, que como título expresa *“Adóptanse medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional”*

La referida ley con un breve articulado introduce una herramienta importante en el ordenamiento jurídico interno para hacer cesar los actos discriminatorios y obtener la reparación integral por los padecimientos sufridos.-

Así el artículo 1º de la norma expresa *“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.”*

Y a continuación se hace una enumeración no taxativa de los actos que se entienden como discriminatorios, diciendo *“A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”*

Mucho más reciente es la **Ley 26.485**, que fue sancionada en el año 2009, y que se refiere específicamente a la Mujer.-

La ley se denomina **Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.-**

El título de la norma es seguramente demasiado largo para recordarlo, pero es simplemente la consagración en la normativa interna de los Tratados Internacionales de protección de los Derechos Humanos de la Mujer, principalmente la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, mas conocida por su sigla en inglés como CEDAW y de la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia



contra la mujer, más conocida como Convención Belem Do Para, tratados ambos con jerarquía constitucional de acuerdo al artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.-

La referida ley es de impecable redacción, realizando primeramente una conceptualización de los tipos y modalidades de violencia y consignando luego una serie de medidas y políticas públicas de necesaria implementación para el cumplimiento de sus objetivos.-

Lamentablemente debo decir que la falta de presupuesto y asignación de recursos han hecho que la ley referida se vea reducida a una simple declaración de propósitos.-

El artículo 6º de la norma refiere a las modalidades de violencia y dentro de éstas a la violencia laboral. A continuación se transcribe la parte pertinente del citado artículo:

*“A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: ... c) **Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;...-“ (3)***

Por último, y dentro de la normativa nacional en la materia, considero interesante destacar un Decreto Nacional, cuya existencia desconocía antes de la realización del presente trabajo. Se trata del **Decreto Nacional Nº254/98**, denominado **“Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral”.- (4)**

Dicho decreto pone en cabeza del Consejo Nacional de la Mujer, organismo dependiente de la Secretaría General de la Presidencia de la Nación la coordinación e implementación de las actividades y medidas que surgen de dicho plan.-

Menciono a continuación algunas de las medidas de dicho plan que considero más destacables:

*“1. Acordar entre el Consejo Nacional de la mujer y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social propuestas a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones en el ámbito del trabajo.*

*1.1.2. Asistir técnicamente a organismos gubernamentales y no gubernamentales para el diseño y formulación de proyectos de generación de puestos de trabajo, que contemplen las necesidades e intereses de las mujeres.*

*1.1.4. Impulsar la representación equitativa de las mujeres en los programas de empleo, incluidos los dirigidos a actividades no tradicionales.*

*1.2. Promover la formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales para que amplíen sus posibilidades de inserción laboral.*

*1.3.3. Capacitar a las mujeres para la gestión y administración de su propio microemprendimiento, con el fin optimizar su competitividad para una mejor inserción en el mercado, en el medio urbano así como en el rural.*

*1.4.2. Articular con las organizaciones sindicales y empresarias a efectos de definir estrategias con el fin de propiciar la aplicación del derecho a una remuneración igual por trabajo de igual valor, para varones y mujeres.*

*1.6. Promover la conciliación de la vida familiar y laboral.*

*1.7.3. Realizar estudios de diagnóstico sobre cantidad de mujeres en puestos jerárquicos, con poder de decisión y en actividades no tradicionales. Difundir los resultados.”*

### **C) Normativa internacional:**

En el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, existen Tratados que receptan la igualdad entre Hombres y Mujeres en todos los espacios de la vida.- **(5)**

Así la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del año 1948 expresa en su artículo 2º que *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”*

Y el artículo 23 de la misma refiere específicamente a la igualdad y a la no discriminación en el mundo del trabajo, diciendo *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a*

*igual salario por trabajo igual.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos del año 1.966 que dan a los principios de la Declaración una forma legal vinculante, determinan claramente que los derechos establecidos son aplicables a todas las personas, sin distinción de ninguna clase, y de nuevo, cita expresamente el sexo como una de las categorías que no deben fundamentar dicha distinción. Además, cada Pacto obliga específicamente a los Estados que los ratifican o adoptan a que se encarguen de asegurar que hombres y mujeres tengan un derecho igual al disfrute de los derechos que establecen. **(6)**

Así el artículo 7º del PIDESC se refiere específicamente a la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral, diciendo: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, **sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;...c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;...-“***

Y en 1981 entra en vigor en el orden del Derecho Internacional de los Derechos Humanos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Dicha Convención es ratificada por nuestro país en el año 1985, mediante ley N° 23.179.-

La referida Convención significó un avance muy grande en la lucha por lograr la igualación de derechos entre hombres y mujeres, asumiendo los Estados firmantes el compromiso de adoptar *“...todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el*

*ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.” (art. 3º).-*

El artículo 1º da una definición de "discriminación contra la mujer", diciendo que dicha expresión *“denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”*

Y el artículo 11 se refiere específicamente al compromiso de los Estados partes de adoptar medidas para garantizar la no discriminación de la mujer en el mercado del trabajo.-

A continuación se transcribe de forma íntegra el artículo referido, dada su vital importancia en el tema que nos ocupa:

*“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

2. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*

a. *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;*

b. *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*

c. *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*

d. *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

3. *La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”*

En el año 1999 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas adopta el Protocolo Facultativo de la Convención de referencia. Dicho Protocolo es ratificado en nuestro orden interno mediante Ley N° 26.171 del año 2006.-

El objetivo central de dicho Protocolo es la puesta en práctica de todos y cada uno de los enunciados de la Convención, y principalmente el control del cumplimiento por parte de los Estados partes de la misma, adecuando su orden interno e instaurando políticas públicas para el logro de los objetivos de la misma.

Para la realización de dicho control y como órgano de aplicación de la Convención se crea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.-

En junio de 1994 el Sistema Interamericano de Derechos Humanos instaurado a partir de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, más conocida como Pacto San José de Costa Rica, del año 1969, sanciona la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer** o "Convención de Belem do Pará". La misma es ratificada por nuestro país en el año 1996 mediante Ley N° 24.632.-

Mediante Convención Belem Do Pará los Estados partes se comprometen a aunar políticas públicas para erradicar todo tipo de violencia contra la mujer, ya sea física, psicológica, económica, en la esfera pública o privada, basada en el sexo.

El artículo 1º da el concepto de violencia contra la mujer, entendiendo ésta como *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”*

El artículo 2º se refiere a los ámbitos donde dicha violencia puede tener lugar, y así en su inciso b se refiere al lugar de trabajo: *“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, ...”*

El artículo 4º expresa *“Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.”*

Y el artículo 6º refiere *“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación...”*

Hasta aquí un breve recorrido por los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que abordan la problemática de la discriminación de la mujer.-

Destaco que todos los instrumentos internacionales aquí referidos, a demás de haber sido ratificados por nuestro orden interno, integran el bloque de constitucionalidad federal, de acuerdo al artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, y por ende ostentan jerarquía constitucional.-

Demás está decir que cuando un Estado suscribe Convenciones de esta índole ello implica un compromiso para adecuar su legislación interna al texto de dichos tratados, y de cumplir con las mandas convencionales mediante la elaboración e implementación de políticas públicas apropiadas. El incumplimiento de dichas normas genera una responsabilidad internacional para los Estados partes.-

Y en el ámbito de cada una de estas Convenciones se crean organismos de control, que serán los encargados de revisar el cumplimiento de dichas mandas en la órbita del orden interno de cada Estado parte.-

#### **D) Consideración especial sobre los Convenios de la OIT en la materia: (7)**

La OIT ha desarrollado a lo largo de los años un trabajo muy interesante en lo que respecta a la no discriminación en el mundo del trabajo, y siguiendo una línea de actuación ha elaborado importantes Convenios en la materia.

El derrotero de la OIT en la materia es receptado en el año 2009 por la Conferencia Internacional del Trabajo, en el Informe titulado “La igualdad de género como eje del trabajo decente”. En un aparte de dicho informe se enuncian los Convenios elaborados por la OIT en la materia y los alcances de los mismos al momento de la elaboración del informe.-

El **Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, del año 1958 es el instrumento de referencia del derecho fundamental de la no discriminación en el trabajo, y es el más completo sobre la materia.

En virtud de dicho Convenio los Estados Miembros ratificantes deben formular y promover políticas nacionales que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato en lo que atañe al empleo y la ocupación, con el propósito de eliminar la discriminación.

Los motivos prohibidos de discriminación comprenden el sexo, la raza, el color, la religión, las convicciones políticas, la procedencia nacional y el origen social.

La discriminación de género comprende la discriminación por razones que tienen que ver con la maternidad y las responsabilidades familiares, y abarca el acoso sexual (tanto de las mujeres como de los hombres).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 1, 1), *b*), del Convenio núm. 111, es posible agregar otros motivos a la enumeración anteriormente enunciada, previa celebración de consultas con los representantes de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores y otros organismos competentes.

Con arreglo al Convenio, las distinciones por motivos de sexo sólo se admiten en pocos casos en los que la distinción está relacionada con un requisito específico del empleo (por ejemplo, ser hombre o mujer puede ser un requisito en la industria del espectáculo y en empleos que exigen un contacto físico cercano, como ocurre con el personal médico o el personal de seguridad aeroportuaria). Otro ejemplo sería la adopción de medidas temporales de discriminación positiva para el mercado del trabajo, con la finalidad de remediar las desigualdades que existían en el pasado, por razón de consideraciones de sexo.

El segundo instrumento fundamental sobre la igualdad es el **Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración**, del año 1951.

En dicho instrumento se aborda específicamente la cuestión de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y se recogen los términos de la Constitución de la OIT de 1919, conforme a la cual es urgente mejorar las condiciones de trabajo entre otras cosas, mediante el **«reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor.»**

Al contrario de lo que se piensa generalmente, la principal razón de las diferencias de sueldo no son el nivel de instrucción más bajo y la trayectoria profesional intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo. De hecho, esta disparidad es un síntoma palpable de que la discriminación por motivos de sexo es profunda y de carácter estructural. Factores tales como la existencia y persistencia de los estereotipos de género, la segregación profesional, los sistemas de clasificación del empleo, las estructuras salariales sesgadas por razones de sexo y los mecanismos débiles de negociación colectiva son factores determinantes de la desigualdad en materia de remuneración

Falta comprensión en cuanto al alcance y las implicaciones del concepto de «trabajo de igual valor». Este concepto va más allá de la remuneración por un trabajo «igual», «idéntico» o «similar»: comprende también el trabajo que, aunque sea completamente diferente, tiene el mismo valor. Este concepto es esencial para abordar la segregación laboral que lleva, a menudo, a que hombres y mujeres realicen trabajos diferentes, en diferentes condiciones, e incluso en diferentes establecimientos. Al determinar las tasas de remuneración, también es importante contrarrestar la subestimación de los «trabajos femeninos» en comparación con los de los hombres, lo cual ocurre a menudo debido a que las descripciones de puesto se redactan de manera discriminatoria en términos de género. Evaluar los trabajos de manera objetiva puede no sólo incrementar los ingresos de las mujeres, sino también los ingresos nacionales.-

Un tercer instrumento fundamental que aborda el tema de la igualdad es el **Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares**, del año 1981.-

En el siglo XXI ha cobrado cada vez más importancia el reconocimiento de la necesidad de compaginar las responsabilidades laborales y familiares (incluidas las que se



refieren a los adultos y los hijos a cargo) y de sus implicaciones para la igualdad de género en el mercado de trabajo.

Algunos factores como los horarios de trabajo prolongados tienen efectos desiguales sobre las mujeres, quienes en la mayoría de los casos son las que se ocupan principalmente del cuidado y la atención de sus familias. Existen otros factores como la disponibilidad de servicios de cuidado de los niños y la distancia de los trayectos entre el hogar y el lugar del trabajo.

La posibilidad de realizar trabajos a tiempo parcial, ha abierto el camino para compaginar el trabajo con las responsabilidades parentales. Sin embargo, en la mayoría de los países, el trabajo a tiempo parcial sigue siendo catalogado como un «trabajo femenino», lo cual refuerza las divisiones tradicionales del trabajo por sexo.

Por último en este apartado debo manifestar que la protección de la maternidad ha sido uno de los temas centrales de atención de la OIT desde su fundación.

La OIT ha adoptado tres convenios sobre protección de la maternidad, a saber, el **Convenio núm. 3, en 1919; el Convenio núm. 103, en 1952; y el Convenio núm. 183, en 2000.**

Junto con sus recomendaciones correspondientes, estos Convenios han ampliado gradualmente el alcance y las prestaciones de protección de la maternidad en el trabajo, y ofrecen orientación pormenorizada respecto de las políticas y las acciones en el plano nacional.

Las preocupaciones fundamentales han sido permitir que las mujeres combinen de manera exitosa sus funciones reproductivas y productivas, e impedir que, debido a su función reproductiva, reciban un trato desigual a la hora de conseguir y de conservar un empleo.

Destaco que todas los Convenios referidos a excepción de los N° 103 y 183 sobre maternidad, han sido ratificados por nuestro país, y por ende son parte integrante del orden jurídico interno, con jerarquía suprallegal, de acuerdo al artículo 75 inciso 24 de la Constitución Nacional.-

#### **IV.- INFORMES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES:**

De todo lo hasta aquí manifestado surge claramente que la problemática de la inclusión de la mujer en el mundo laboral en términos de igualdad con el hombre, y evitando cualquier tipo de discriminación y/o menoscabo de sus derechos humanos, es una preocupación a nivel nacional y mundial. Y dicha problemática ha sido receptada por normas internas e internacionales, las que ya fueron reseñadas en los puntos anteriores.-

Pues bien, la preocupación en la materia ha determinado que diversos organismos internacionales recopilen información y datos de la situación de la mujer en el mercado laboral y elaboren periódicamente informes, con el fin último de elaborar estrategias de acción que permitan modificar positivamente la realidad existente.-

### **A) Informe OIT del año 2009 (7)**

Así es de destacar la ya citada en el punto anterior, Conferencia Internacional del Trabajo, del año 2009 dentro del ámbito de la OIT.-

En dicha reunión se elabora un informe sobre el tema, denominado *“La igualdad de género como eje del trabajo decente”*.

De acuerdo al informe de la Conferencia de la OIT puedo entonces argumentar que *“La igualdad de género es una premisa fundamental de una sociedad decente, sin igualdad de género no existirá sociedad decente, ni por ende trabajo decente”*.-

El informe es extenso y se divide en distintas partes. Se destacan aquí los puntos y expresiones del mismo que considero más relevantes a los fines del presente trabajo.-

La OIT postula en el Informe referido como aspecto central que ***“La adopción de un enfoque integral de la igualdad de género es un elemento intrínseco del Programa de Trabajo Decente.”***

Expresa entonces la OIT que la igualdad de género debe considerarse una cuestión transversal en el marco de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, esto es: (1) el empleo, (2) la protección social, (3) los principios y derechos fundamentales en el trabajo aplicados mediante las normas internacionales del trabajo, entre otros medios, y (4) el diálogo social. Por tanto los esfuerzos encaminados a lograr que la igualdad de género forme parte de la esencia del trabajo decente deberían ser de carácter integral.

El planteamiento de la OIT se basa en un enfoque basado en los derechos y en la eficacia económica: la igualdad de género en el mundo del trabajo no es sólo una cuestión

de derechos humanos y de justicia para los trabajadores, sino que también reviste interés desde el punto de vista empresarial para los empleadores, y es fundamental para el logro del crecimiento económico y la reducción de la pobreza a nivel nacional.

En relación a la maternidad el Informe expresa claramente que el embarazo y la maternidad no deberían ser una fuente de discriminación al acceder a la formación, el desarrollo de las competencias profesionales y el empleo.

Se manifiesta además en el informe que el sexo no es un indicador de las competencias, y la decisión de contratar, capacitar o promover a las mujeres y hombres jóvenes debería basarse siempre en factores como las competencias profesionales y los requisitos inherentes al empleo.

Es necesario que los hombres y mujeres jóvenes conozcan sus derechos, incluida la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva como medios para alcanzar el trabajo decente.

El informe hace un repaso por las complicaciones que sufre la mujer en el ámbito laboral.

Las mujeres tropiezan con obstáculos sistémicos de todo tipo en el mundo del trabajo, empezando por el hecho mismo de si tienen o no un trabajo remunerado (ya sea a tiempo completo o parcial); el tipo de trabajo que consiguen o del que quedan excluidas; su acceso a ayudas tales como servicios de guardería; la remuneración y prestaciones que perciben y las condiciones en que trabajan; su posibilidad de acceder a ocupaciones «masculinas» mejor remuneradas; la inseguridad de sus empleos o empresas; su falta de derecho a pensión o a prestaciones, y su falta del tiempo, de los recursos o de la información necesarios para hacer valer sus derechos.

Así, la discriminación directa e indirecta, los estereotipos, el acceso insuficiente a los recursos de producción y al control de los mismos, las modalidades de empleo informal y atípico, y la falta de voz y de participación en los procesos de adopción de decisiones sólo son algunos de los retos que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo.

Entonces es posible decir que la discriminación directa e indirecta, los estereotipos, el acceso insuficiente a los recursos de producción y al control de los mismos, las modalidades de empleo informales y atípicas, y la falta de voz y de participación en los procesos de

adopción de decisiones sólo son algunos de los retos que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo.

Seguidamente realiza algunas propuestas de solución a estas problemáticas y consejos de acción.

Modificar el reparto de las tareas del hogar según el género para distribuir las de manera más equitativa, e invertir en tecnología que alivie el trabajo son dos cosas que pueden tener importantes repercusiones en la productividad. En las parejas de doble ingreso, los hombres son los que más salen ganando al lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, un mejor contacto con los hijos y una mejor inclusión en la vida familiar, así como una menor vulnerabilidad ante las crisis económicas.

Sigue habiendo obstáculos que impiden alcanzar la igualdad de género, por ejemplo, las deficiencias en la aplicación y el control de la aplicación de las políticas nacionales. Dichos obstáculos se presentan en distintos niveles; a pesar de que se acepta cada vez más la idea de que la obtención y utilización de datos desglosados por sexo es la única base sólida para realizar un análisis preciso de la situación y para planificar teniendo en cuenta la dimensión de género, y llevar a cabo actividades de seguimiento y evaluación, la capacidad nacional sigue siendo insuficiente. Las políticas y programas de desarrollo deben luchar contra los estereotipos acerca del papel que corresponde a cada sexo, y que ahora han adquirido un carácter sistémico.

Se debería recurrir a medidas proactivas, como medidas de discriminación positiva, actividades de sensibilización sobre los derechos de los trabajadores, un desarrollo permanente de las competencias profesionales, y el empoderamiento económico de la mujer. Es necesario reformar los sistemas obsoletos que afectan las evaluaciones del empleo sin distinción de género para la igualdad de remuneración

Por último es destacable el trabajo que realiza la OIT en la materia, y que es expresado en el texto del informe de forma extensa, lo que resumo en los siguientes párrafos.-

La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer constituyen componentes importantes de la labor de la OIT en materia de mejora de los salarios e ingresos, tiempo de trabajo, protección de la maternidad, seguridad y salud y conciliación de la vida laboral y familiar.-

El Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género pide que en todas las políticas, estrategias y programas se lleve a cabo un análisis explícito y sistemático de las distintas necesidades de las mujeres y los hombres. Para ello se ha de efectuar un análisis comparativo de la situación de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo y en el mercado laboral. Al mismo tiempo, en el Plan se reconoce la necesidad de realizar intervenciones selectivas cuando uno u otro sexo se enfrenten a desventajas sociales, políticas o económicas.

Por último considero interesante manifestar que la OIT considera al diálogo social y la negociación colectiva como una herramienta de política esencial para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en todos los ámbitos, y para determinar los términos y las condiciones de empleo. Por tanto, expresa, es necesario crear y fortalecer órganos tripartitos a fin de institucionalizar el diálogo social sobre cuestiones de género, impartir formación en igualdad de género y de remuneración a los negociadores, hombres y mujeres, de las tres partes e incluir un mayor número de negociadoras.

### **B) Objetivos de desarrollo del Milenio ONU. Informe 2010: (8)**

*El Objetivo N° 3 consistía en “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”.*

Y el Informe del año 2010 relevó en relación a este objetivo y en particular a la igualdad de género en el mundo del trabajo que la situación vigente determinaba que *“A las mujeres se les suele relegar a las formas de empleo más vulnerables”.*

Asimismo destacó que *“Gran cantidad de mujeres trabajan en empleos informales, con la consiguiente falta de prestaciones y seguridad laboral.”*

Por último se identificó que *“Los puestos en los niveles más altos siguen obteniéndolos los hombres, la diferencia es abrumadora. Los puestos más altos (oficial sénior, gerentes) siguen siendo el dominio de los hombres. En todo el mundo, sólo uno de cada cuatro oficiales sénior o gerentes son mujeres. Y en todas las regiones, las mujeres son minoría entre los trabajadores de alto nivel, habiendo obtenido el 30% o más de tales posiciones en sólo tres de 10 regiones. En Asia Occidental, Sur de Asia y Norte de África, menos del 10% de los puestos de alto nivel están en manos de mujeres.”*

### **C) Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: (9)**

En el Informe denominado "¿Qué es Estado para la igualdad?", surgido de la Conferencia citada, desarrollada en Brasilia en julio de 2010 un párrafo que destaco recepta de modo brillante la problemática de la mujer en el ámbito laboral: *"En la demanda de trabajo asalariado de las empresas se retoman los estereotipos de la capacidad de trabajo de las mujeres. De este modo, mediante procesos de contratación discriminatorios, se establecen correspondencias entre las ocupaciones o los oficios asignados a las mujeres y esos estereotipos.-...- Las estrategias de contratación y de remuneración se basan en el perfil de las mujeres. Los sistemas de empleo desde la perspectiva de género (la edad, la presencia de hijos, la calificación) y se benefician de las estrategias familiares de cuidado sin pagar los costos de los servicios de cuidado fuera del hogar. Para contar con una mano de obra disponible, mantener los costos salariales o contener el aumento de los salarios, reducir los costos ligados a las prestaciones por maternidad o los costos de la rotación de trabajadores, las empresas tienden a escoger distintos perfiles en concordancia con las obligaciones objetivas del cuidado y los estereotipos correspondientes. Cuando eligen mujeres jóvenes sin hijos, se trata de una discriminación en contra de las mujeres con responsabilidades de trabajo reproductivo que va de la mano con el control del tiempo de la mano de obra. En la elección de mujeres adultas, casadas y con hijos subyace el supuesto de que las mujeres aceptan salarios bajos por la necesidad de financiar el cuidado y la reproducción de su familia. Esta estrategia convierte el cuidado como función social en un instrumento de discriminación y de control de la remuneración de la mano de obra."*

#### **D) Informe División de Asuntos de Género de la CEPAL sobre la Plataforma de Acción de Beijing. Año 2010 (10) (11)**

En este documento se muestra el progreso de América Latina y el Caribe a 15 años de la aprobación de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y a 5 años del documento del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000). Se subrayan especialmente los avances de los últimos 5 años, teniendo en cuenta que el período en revisión debe colocarse en la perspectiva de 15 años desde la adopción de la Plataforma de Acción.

El análisis se realiza sobre la base de las respuestas proporcionadas por los mecanismos nacionales al cuestionario elaborado por la División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones, y dedica un apartado especial a "La Mujer y la economía".-

Bajo este título se mencionan por un lado los logros y por el otro los desafíos en la materia.-

Dentro de los logros se refiere que *“la población económicamente activa femenina se incrementó, aunque sin llegar al nivel de participación económica de los hombres, y disminuyó el porcentaje de mujeres que se dedican al trabajo doméstico no remunerado, un trabajo no reconocido y marginal, pero con un valor muy importante para la sociedad. Según datos de la CEPAL, en 1994 las mujeres sin ingresos propios de las zonas urbanas de 13 países de América Latina representaban el 43,6%, cifra que descendió en 1999 al 39,5% y en 2007 al 32,5% (es decir, una reducción de 11,1 puntos porcentuales en 13 años). Esta disminución de más de diez puntos porcentuales en las mujeres sin ingresos propios coincide con la reducción de la pobreza ya mencionada. A los datos aportados debe sumarse la mejora del acceso al crédito de las mujeres micro emprendedoras, el impacto positivo de las políticas de reforma previsional y el reconocimiento de derechos a mujeres trabajadoras.*

Y dentro de los desafíos el punto central consiste en *“alcanzar mayores niveles de empleo formal para las mujeres e implementar políticas de igual empleo e igual salario.”*

Sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres se expresa que la misma en muchos países supera el 30% y que afecta a las mujeres, ya que reciben menor remuneración aun cuando desempeñan igual tarea y tienen igual capacitación que los hombres. En algunos países, como Chile, Cuba, España y Portugal, se legisló para eliminar este tipo de discriminación.

Se habla también de la situación de las trabajadoras domésticas la que se considera ha mejorado en los últimos años en ciertos países. En la Argentina, la modificación del régimen de trabajadores autónomos por medio del decreto 1454 (2005) posibilitó el ingreso de 1.250.000 mujeres al sistema previsional del que se encontraban excluidas por falta de aportes (amas de casa, empleadas domésticas o informales). Reformas similares, pero de menor envergadura, se realizaron en Chile y Costa Rica. En otros países, como Guatemala, esta modificación aún está pendiente.

Por último se expresa que uno de los problemas que enfrentan las mujeres que trabajan se asocia al cuidado de los hijos e hijas que no alcanzan la edad de escolaridad obligatoria. En respuesta a esta necesidad, México creó un Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras y el Estado Plurinacional de Bolivia,

a través de la política pública de igualdad de oportunidades, propone la redistribución de las tareas de cuidado en los hogares.

### **E) Informe del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) (12)**

En el año 2011 ELA emite un informe denominado “Las deudas del bicentenario: Una agenda de trabajo por los Derechos de las Mujeres en Argentina”, en el cual se dedica un capítulo específico al tema aquí en estudio.- **(13)**

Así bajo el título “Derecho al Trabajo y autonomía de las Mujeres” se analiza en profundidad la situación de la mujer en el mercado laboral, y en especial en Argentina, y se esboza una sugerencia a implementar.-

Es necesario destacar que el referido informe es presentado por ante el Comité de la CEDAW.-

A continuación se transcriben los principales puntos de dicho los que considero de vital importancia a los fines del presente trabajo, y de allí la extensión de la cita.-

*“El mercado laboral presenta una fuerte segmentación horizontal y vertical por sexo. De acuerdo con la información sistematizada por ELA: a) se registra una importante presencia de mujeres en ocupaciones de baja calificación; b) las mayores posibilidades de ingreso en el mercado laboral de las mujeres más calificadas no significa que logren paridad en la incorporación de los distintos sectores económicos; c) el sector económico se expandió en la última década (en el empleo asalariado privado formal, casi 7 de cada 10 empleos es ocupado por varones; d) existe una ausencia estatal de servicios de cuidado de personas dependientes, tarea que recae preponderantemente en las mujeres, quienes así ven coartadas sus posibilidades de desarrollo personal y profesional.”*

*El nivel de segmentación en el empleo es mayor cuando se analiza su composición por sector. No se observan cambios significativos de esta tendencia en los últimos cuatro años, lo que conlleva a una baja participación de la mujer en la industria y una fuerte concentración del empleo femenino en servicios.*

*Las mujeres de 19 a 49 años que se incorporan al empleo asalariado formal o por cuenta propia como profesionales o empleadoras, que podría suponer cierta formalidad, representan el 33% del total de mujeres económicamente activas. Este porcentaje desciende al 19% entre aquellas que viven en hogares con dos o más niños/as menores. Las mujeres madres que realizan trabajo productivo deben articular estrategias tales como delegar el*



*cuidado en otras mujeres de la familia, o contratar mujeres que enfrentan idéntico dilema. La inactividad laboral femenina, que es mayor entre los hogares de menores ingresos, se incrementa con la cantidad de hijos. Aun así, la necesidad de contar con políticas de articulación trabajo/familia permanece invisibilizada como un problema social, político y jurídico.*

*Las intervenciones estatales dedicadas a distribuir ingresos y servicios vinculados al cuidado de niños se restringen a cuatro acciones: a) las vinculadas al sistema educativo; b) el programa de asignaciones familiares y de Asignación Universal por Hijo, que representa una mejora sustanciosa en la disminución de la pobreza e indigencia, pero presenta límites en materia de garantizar derechos, c) los programas sociales que distribuyen bienes o servicios relativos al cuidado de los niños, nutricionales y de atención médica, d) el conjunto de programas de transferencias condicionadas de ingresos, en los que la presencia de menores hace elegible al hogar, asignándole a la mujer la “titularidad” del beneficio por cada hijo/a*

*En Argentina es palpable la falta de políticas públicas respecto del cuidado de menores, personas con discapacidad y adultos mayores, que recae en forma prácticamente exclusiva en las mujeres.*

*Un aspecto a destacar es la ausencia de datos sobre la distribución del tiempo total de trabajo.*

*Argentina no cuenta con una medida nacional sobre esta dimensión, lo cual indica la escasa importancia del tema en la agenda pública. La jornada escolar pública promedio es de 4hs por día, no constituye una política de cuidado en sí misma, y organizaciones de la sociedad civil especializadas en educación han denunciado judicialmente déficits de vacantes en la educación pre-elemental y elemental. La presencia de menores y adultos mayores en los hogares funciona así como obturador del acceso de las mujeres al mercado del trabajo.*

*En términos normativos, Argentina restringe sus intervenciones en torno al cuidado en la protección a la madre trabajadora en el régimen laboral (fundamentalmente en el período de gestación y lactancia). En tanto esta regulación se restringe a las trabajadoras formales asalariadas, uno de sus principales déficits es la exclusión de un gran contingente de trabajadores/as para los cuales no existe ninguna protección ni cobertura.*

*Por lo apuntado, se sugiere lo siguiente: Los Estados manifiestan su preocupación por la persistente desigualdad de género en las posibilidades efectivas de acceso al empleo formal, y las consecuencias presentes y futuras que resultan para las mujeres y sus familias en términos de protección de la salud, acceso a beneficios jubilatorios y protección social. Se insta al Estado a tomar medidas para la disminución del trabajo informal de las mujeres. Asimismo, se requiere que informe qué políticas concretas se están adoptando en las distintas jurisdicciones del país para superar las situaciones de discriminación ocupacional que enfrentan las mujeres.*

*Los Estados manifiestan su preocupación por la falta de información sobre los servicios e infraestructura de cuidado que facilitarían la incorporación plena de las mujeres al empleo. Los servicios de cuidado para niños y niñas menores y para otras personas dependientes de la familia deben estar disponibles para el conjunto de la población y no sólo vinculadas con el empleo formal asalariado. “*

De lo transcrito surgen las siguientes cuestiones que determinan la desigualdad y discriminación de la mujer en el mundo del trabajo. En primer lugar, aparece la mujer con mayor ocupación en sectores de menor calificación. En segundo lugar se ve a la mujer con mayor ocupación en el sector de servicios. Y por último se observa que la maternidad funciona como una traba para el acceso al trabajo, en tanto la carencia de servicios de cuidado que puedan suplir a la madre trabajadora durante la jornada laboral.-

#### **F) Comité de la CEDAW. Evaluación de Informe de Argentina del año 2010 (14)**

Por último me refiero al Informe del Comité de la CEDAW en relación a un informe presentando por nuestro país de donde surge que Argentina no cumple con los parámetros de condiciones de igualdad en el sector laboral para hombres y mujeres, lo que es posible de generar Responsabilidad para el Estado.-

En ocasión de la Evaluación del Informe de Seguimiento del Sexto Informe periódico presentado por Argentina en julio de 2010 el Comité de la CEDAW formuló las siguientes recomendaciones a nuestro país: *"El comité expresa preocupación por las desigualdades en las condiciones de trabajo para las mujeres en los sectores estructurado y no estructurado de la economía, por la persistencia de la segregación ocupacional y la concentración de las mujeres en empleos poco remunerados, por las disparidades salariales entre mujeres y hombres en los sectores público y privado"; por consiguiente, "El Comité insta al Estado*

*parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral, poner remedio a las desigualdades salariales..." (Párrafos 35 y 36)."*

**G) Informe “El progreso de las mujeres en el mundo: Las economías para realizar derechos” 2015-2016- ONU Mujeres (15)**

Tal como ya fuera expresado el número 3 de los Objetivos del Milenio consiste en *“Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”*.

En consonancia con este objetivo un reciente informe de ONU Mujeres analiza la realidad de las mujeres en la economía actual y revela que: *“Para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales de las mujeres es necesario actuar en las tres áreas prioritarias que se describen a continuación: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en los derechos.”*

Dicho informe establece además diez prioridades para la intervención pública, al que denomina *Decálogo de prioridades para la intervención pública*, las que simplemente enumeraré a los fines de la brevedad, recomendando desde ya la íntegra lectura del documento aquí citado: 1) Crear más y mejores empleos para las mujeres, 2) Reducir la segregación ocupacional y las brechas salariales de género, 3) Fortalecer la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital, 4) Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, 5) Invertir en servicios sociales con perspectiva de género, 6) Maximizar los recursos destinados a la igualdad sustantiva, 7) Ayudar a las organizaciones de mujeres a exigir sus derechos y a influir en la agenda pública en todos los niveles, 8) Crear un entorno mundial favorable a la realización de los derechos de las mujeres, 9) Utilizar las normas de derechos humanos para diseñar las políticas y para catalizar el cambio, 10) Obtener evidencia empírica que permita evaluar los avances en los ámbitos de los derechos económicos y sociales de las mujeres.

**V.- PRINCIPALES ASPECTOS DE LA DESIGUALDAD:**

Luego de revisar la estrecha relación entre las dificultades experimentadas por la mujer en el ámbito laboral, de analizar la normativa vigente en la materia y de hacer un repaso por los Informes Internacionales más importantes de los últimos años que relevan los datos a nivel mundial y regional sobre la problemática y emiten propuestas o planes de

acción, estamos en condiciones de identificar y analizar los principales aspectos donde reside la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.-

### **A) Brecha Salarial:**

Uno de las mayores desigualdades vigentes es la brecha salarial entre mujeres y hombres.-

Una reciente nota periodística de Página 12 realizada por Luciana Peker titulada “El trabajo es de nosotras, la platita es ajena” **(16)**, realiza una interesante recopilación de datos estadísticos del INDEC y el Ministerio de Trabajo que ponen en evidencia la brecha existente.-

Según datos el INDEC (que incluye a los trabajos no registrados) los varones ganan en promedio un 36 por ciento más que las mujeres.-

Los datos del INDEC indican que los hombres trabajan más horas por semana (ellos 44 y ellas 33), suelen tener puestos más calificados y con mayor estabilidad laboral, y las mayores diferencias salariales se dan en Chubut, Misiones y Salta. En la Ciudad de Buenos Aires, los varones ganan 25 por ciento más. En los puestos más altos de las empresas (CEO), que sólo son ocupados por ejecutivas en un 7 por ciento, según la consultora Mercer, la brecha alcanza al 41 por ciento de diferencia entre sexos.

La brecha salarial, según las cifras oficiales (que no tienen en cuenta el trabajo en negro) del Ministerio de Trabajo, procesados con datos del tercer trimestre de 2011, varían según el rubro. Por ejemplo, no existe en la enseñanza, es del 15 por ciento en hotelería y restaurantes; es del 16,6 por ciento en comercio; es del 19,8 por ciento en servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler; es del 19,9 por ciento en la industria manufacturera; es del 23,4 por ciento en los servicios sociales de cuidado y de salud, y es del 27,8 por ciento en intermediación financiera y otros servicios financieros.

A su vez en el Ministerio de Trabajo tienen un estudio sobre brecha salarial de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. El primer dato que muestran son las pocas mujeres que trabajan, por ejemplo, en la industria (18,5 por ciento), que es un área mucho mejor remunerada que el servicio, en donde hay un 42,9 por ciento de trabajadoras. Dime dónde trabajas y te diré cuánta plata te llevas a fin de mes. Esto quiere decir que si no se consiguen borrar patrones culturales que ponen a la mujer en el

lugar de trabajadora del hogar, vendedora de ropa o en la guardia de una inmobiliaria, pero no manejando un colectivo o en la industria automotriz, va a ser difícil equiparar los salarios.

Por otra parte, el Centro de Estudios Mujeres y Trabajo a cargo de Estela Díaz realizó un completo informe sobre la caracterización de la inserción laboral de las mujeres en el periodo 2003-2009, donde la brecha salarial aparece como un aspecto central de la desigualdad imperante.- **(17)**

Se consigna en el informe que las evidencias muestran que la segmentación horizontal y vertical, ubica a las mujeres en sectores y en ocupaciones de baja productividad y, por tanto, de menor nivel de retribuciones monetarias.

En este mismo sentido, las mujeres trabajan en promedio menos horas, producto de la importante participación en empleos de jornada parcial, que también origina una brecha entre los ingresos laborales mensuales de varones y mujeres.

Las diferencias salariales por sexo se repiten sistemáticamente en perjuicio de las mujeres según diversas clasificaciones: edad, nivel educativo, posición en el hogar, condición de registro, entre otras.

Las diferencias más pronunciadas se presentan principalmente en los ocupados que alcanzaron nivel educativo inferior a secundario incompleto, dado que si bien la discriminación laboral está en todos los niveles educativos pero resulta mucho más fuerte entre las mujeres con menor educación formal alcanzada.

El no registro de la relación laboral aparece como un factor que amplifica la diferencia de las remuneraciones según sexo.

Por lo tanto, admite el informe del CEMyT, ***“en el conjunto de los asalariados registrados posiblemente las instituciones laborales del salario mínimo y de la negociación operen positivamente para reducir la brecha de ingresos. En el único caso que no disminuye la brecha de ingreso por condición de registro es entre los universitarios que constituye un segmento del empleo que tradicionalmente se encontró excluido de la protección sindical y de la negociación colectiva.”***

### **B) Diferencias que nacen de las responsabilidades familiares y domésticas:**

El informe del CEMyT referido en el apartado anterior, manifiesta en este aspecto que *“La asimetría en la distribución de las responsabilidades familiares entre los miembros de los hogares condiciona las oportunidades de participación laboral de las mujeres en empleos*

*económicamente remunerados. Durante gran parte del siglo pasado la fuerte segmentación social de las responsabilidades familiares determinó que el hombre cumpliera las funciones de proveedor de ingresos y que la mujer se encargara de la provisión del trabajo doméstico no remunerado ni reconocido como trabajo. Si bien se está modificando la organización de la sociedad en base a los roles rígidos de género, lo cierto es que todavía sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres las responsabilidades relativas al cuidado de las personas dependientes (niñas, niños, adultos mayores, enfermos, etc.) y las actividades domésticas en el hogar. Estas desigualdades se manifiestan en el mercado de trabajo, específicamente en indicadores tales como la segmentación horizontal y vertical- , en la brecha salarial, en la tasa de desempleo, y en la calidad del empleo.”*

En ocasión de un trabajo realizado recientemente junto a la Lic. Julieta Marucco titulado “Mujer y Trabajo”, realicé algunas consideraciones sobre el punto aquí en estudio, las que reitero a continuación.- **(18)**

Es necesario resaltar que cultural y socialmente la mujer tiene asignado su rol principal en la esfera doméstica. Debe ser ama de casa, madre y esposa. Y entonces si osa insertarse en la esfera pública, y por tanto en el mercado laboral, deberá asegurarse de no descuidar sus otros roles para no ser juzgada de forma negativa. Así, cuántas veces hemos escuchado: “es una mala madre”, “desatiende a su familia”. De esta forma la mujer que quiere desarrollarse profesionalmente, deberá resignar horas de descanso y convertirse en una malabarista para que su mundo privado y su mundo público funcionen en perfecto equilibrio. Esta situación es conocida como doble o triple jornada laboral.

En el Informe del a CEMyT se expresa en relación a lo por esta parte manifestado que *“Se expande el modelo de “doble presencia” de las mujeres en el mundo productivo y reproductivo, ya que aumenta su participación en el mercado de trabajo aunque no disminuyan las responsabilidades reproductivas y sociales. Por su parte, las mujeres pobres devenidas en trabajadoras extradomésticas, se exponen a la “triple jornada”, de servicio–hogar, actividad laboral y atención comunitaria, lo que aumenta aún más sus cargas y responsabilidades y posibilidades de inserciones equitativas en el mercado de trabajo.”*

Considero oportuno citar aquí a la brillante Dora Barrancos, investigadora del CONICET, quien, en referencia a la situación expresa ut supra, introduce un novedoso concepto **“la revolución doméstica”**. Así en una entrevista realizada por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y en su charla inaugural de las XI Jornadas Nacionales

de Historia de las Mujeres y VI Congreso Iberoamericano de Estudios de Género realizadas en San Juan en Septiembre de 2012, la que tuve la suerte de presenciar, sostiene *“Los varones tienen todo el tiempo del mundo, las mujeres debemos gerenciarlo con mucha prudencia e inteligencia. No hemos podido hacer la revolución doméstica y la organización del hogar y la familia sigue a cargo de las mujeres. Aunque es verdad que los varones hoy día están muy entusiasmados con una nueva tarea, les encanta ir al supermercado”* Y continúa diciendo *“Tenemos la tremenda plasticidad de encargarnos de las tareas domésticas y el cuidado de los niños, de realizar un trabajo académico, afrontar un debate en la intendencia, participar en una mesa de trabajo en la legislatura o concejo deliberante. Es decir que cuando los varones pierden tiempo, ganan poder, pero cuando nos ocurre a las mujeres sentimos un vacío inconmensurable, nos ataca la culpa”*.

Incorporo entonces el concepto de revolución doméstica, y planteo que la asunción por parte del hombre de las tareas y responsabilidades domésticas en igualdad con la mujer, es un factor determinante para lograr la igualdad en el plano laboral. Si por ejemplo tanto el hombre como la mujer tuvieran iguales responsabilidades en la crianza de sus hijos, el empleador se interesaría en preguntar, cuando entreviste a un hombre, si cuenta con gente para dejar a cargo de sus hijos cuando se encuentre en el trabajo, al igual que hoy lo hace solamente en las entrevistas a mujeres.

Por último señalo que la consecuencia directa de mayores responsabilidades familiares en cabeza de la mujer, es la existencia de gran porcentaje de **mujeres empleadas a tiempo parcial**.

### **C) Diferencias en el colectivo de las mujeres:**

El informe del CEMyT marca este interesante punto del que surgen varias consideraciones.-

En primer lugar, aparece que las mujeres con menor nivel de educación formal participan en menor grado del mercado laboral que las mujeres con nivel educativo más elevado. Y la brecha de género tiende a cerrarse a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres.

En segundo lugar, es necesario resaltar que las posibilidades de inserción de las mujeres en el mercado de empleo resultan muy diferentes según el estrato socioeconómico al que pertenecen. Se comprueba que las mujeres de hogares de bajos ingresos participan

en menor medida del mercado de trabajo que las que provienen de estratos altos crece la tasa de participación de las mujeres que pertenecen a los hogares de estratos altos favorecidas por su mayor nivel educativo y por la posibilidad de transferir, aunque sea parcialmente, las responsabilidades domésticas.

Y en tercer lugar, la desigualdad se ve reflejada de distinto modo en las distintas regiones del país. Así en las regiones más pobres que se encuentran en el norte del país son las que registran menores tasas de participación laboral.

#### **D) Segmentación Ocupacional:**

En este punto retomaremos algunas de los conceptos abordados en el primer punto del presente trabajo cuando me refiriera a la relación entre la Desigualdad en el ámbito laboral y los estereotipos de género.-

El informe del CEMyT refiere en este punto al concepto de “Segmentación Ocupacional”, el que sirve para identificar la polarización de la mujer en determinados sectores, estratos y cargos del mercado laboral, reconociendo ésta dos variantes:

a) La Segmentación Horizontal, que es la que relega a la mujer en ocupaciones catalogadas como típicamente femeninas que representan una continuación de las tareas que las mujeres desarrollan habitualmente en los hogares y que se basan en los estereotipos de género. El resultado de la segmentación horizontal se refleja en una sobre-representación de las mujeres en el sector de servicios, en particular, en las áreas del servicio doméstico remunerado, en el área de educación, en servicios de salud y en servicios personales. Por su parte, en ciertas ramas de la industria y en la construcción los varones están sobre-representados, al igual, que en las actividades de transporte.

b) La Segmentación Vertical, más conocida como “Techo de Cristal”, implica que se excluye a las mujeres de los puestos que cumplen funciones jerárquicas de dirección y las relega en los puestos de menor calificación y de escasas posibilidades de progreso. En este sentido, se les impone a las mujeres un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y un desarrollo de la carrera profesional mucho más limitado.

Es información valiosa para visualizar el techo de cristal el “Mapa de género de la justicia argentina”, realizado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación. El relevamiento, que tuvo como fecha de corte octubre de 2009, permitió observar que si bien el poder judicial está integrado mayormente por mujeres, sus posibilidades de



acceso a cargos decisorios disminuyen a medida que aumenta la jerarquía de los tribunales.  
**(19)**

Esta segmentación en sus dos formas, es una clara consecuencia de trasladar los estereotipos de género, que lamentablemente aun imperan en nuestra sociedad, al ámbito del trabajo con sus consecuencias discriminatorias para las mujeres. Me remito en todo a lo expuesto en el primer punto de este trabajo.-

### **E) Precariedad laboral:**

La segregación del mercado de trabajo relega a las mujeres a desempeñar tareas y acceder a empleos en ramas de menor calidad. La discriminación en el mercado de trabajo, en estos casos, aparece solapadamente acotando las posibilidades laborales de las mujeres.

La Lic. Julieta Marucco expresa en este punto que *“Se plantea con más fuerza que la mujer trabaje por fuera del hogar. Pero no para igualar su condición y aptitud para el trabajo o por su independencia económica, sino por una necesidad productiva. Ahora bien, en Argentina el ingreso mayoritario de las mujeres al mercado laboral, también se da a partir de una crisis económica. La mujer entra al mercado laboral porque el salario del jefe de familia no alcanza. O porque su marido ha sido despedido como producto del cierre de fábricas. Por lo cual, el mercado laboral absorbe a mujeres que pasaron muchos años en el hogar, sin ningún tipo de experiencia laboral y mucho menos sindical. Es decir que han tomado el trabajo femenino como una variable de ajuste. Justamente la tasa de participación económica femenina aumentó de forma sostenida en la década del ‘90. Exactamente en el momento de mayor privatización, comienzo de una época de cierre de industrias y rebajas salariales. Se toma el trabajo femenino para complementar un salario que no cubre la canasta básica familiar. Y como sujeto inexperimentado en luchas laborales y de costo laboral menor.*

La mujer aparece entonces en el mercado del trabajo como un factor de la precarización laboral, dato claramente alarmante. Y no es menor el hecho de cómo expresa la Licenciada, la mujer no tenga experiencia sindical, puesto que ello deriva en que sea fácilmente utilizada su fuerza de trabajo como mera mercancía, lo que revela una total carencia de condiciones laborales dignas para las mujeres.

El informe del CEMyT analiza la situación del trabajo no registrado, que en gran parte es realizado por mujeres. Así se expresa que *“El empleo en el servicio doméstico,*

*desempeñado por las mujeres de forma casi exclusiva, es un ejemplo paradigmático de este aspecto de la inequidad de género. Pero también se pueden citar los casos del comercio, la gastronomía, la industria de la confección y del calzado que son sectores en los que se demanda mano de obra femenina y simultáneamente la forma de inserción predominante se origina a través del no registro.”*

Y de la falta de registro de la relación laboral se deriva la falta de Seguridad Social, toda vez que un trabajador no registrado no cuenta con cobertura de salud, no aporta para su jubilación, no percibe asignaciones familiares, ni subsidio por desempleo en caso de extinción del contrato laboral. Probablemente, tampoco cuenta con protección sindical, ni con la aplicación de los derechos derivados de los convenios colectivos de trabajo.

Por tanto, las mujeres sufren una doble discriminación: la del mercado de trabajo que las segrega y la de la seguridad social que las excluye de su protección.

## **VI.- MUJER Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:**

Considero fundamental la capacitación de la mujer trabajadora en el derecho colectivo del trabajo para que pueda ocupar los espacios sindicales, que están mayoritariamente ocupados por hombres, y así poder luchar por sus derechos, que en algunos casos coinciden con los intereses y derechos de los hombres trabajadores, y en otros exceden a estos, como todo lo vinculado a la maternidad, lucha contra el acoso sexual, violencia de género, entre otros.

### **A) Cupo sindical femenino:**

En este punto debo reiterar la existencia de la Ley 25.674 y su decreto reglamentario, de los años 2002 y 2003 respectivamente, la que fuera citada en el punto dedicado a la normativa vigente.-

La referida ley conocida con el nombre de “Ley de Cupo Sindical Femenino”, resulta de vital importancia para garantizar la participación de las mujeres en los cargos electivos de los sindicatos y, por otro lado, para que integren las comisiones negociadoras de los convenios colectivos. Excede al objeto del presente trabajo el estudio pormenorizado del contenido de dicha norma.-

Sin embargo, luego de varios años de la sanción de dicha ley la mujer no es aún parte activa de las asociaciones sindicales y de las negociaciones colectivas.

Y a pesar de la verificación de incumplimientos respecto del cupo de mujeres en los cargos sindicales y las mesas de negociación colectiva, no se conocen antecedentes de denuncias en relación con la falta de cumplimiento de la legislación vigente.-

### **B) Cláusulas de Género en los Convenios Colectivos:**

Receptando la necesidad de participación de la mujer trabajadoras en el ámbito colectivo del trabajo, en diciembre de 2011 las especialistas Nora Goren y Estela Díaz, integrantes del CEMyT, realizaron un trabajo titulado “La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad” **(20)**

De dicho trabajo surge como eje central la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva, más allá de las dificultades que esto conlleve, dada *“la escasa presencia de mujeres en las mesas de negociación y conducción sindical, y la invisibilidad en la agenda de políticas de empleo y el mundo del trabajo de las asimetrías vinculadas a las relaciones de género”*.

Y aparece en el trabajo referido una interesante propuesta posible de aplicar para que la incorporación de la perspectiva de género no se vuelva algo ilusorio o irrealizable en la práctica.

Así se refieren las especialistas a la incorporación de Cláusulas de Género en los Convenios Colectivos de Trabajo.-

Dichas cláusulas podrán ser de tipo **generales o declarativas**, conteniendo principios que rigen la cuestión de manera constitucional y legal. Se pretende que el poder de divulgación de las mismas sea un paso importante a llevar adelante, y logre un efecto positivo y de concientización en el ámbito laboral específico donde se aplique el convenio.

Así puede resultar una buena práctica colectiva incluir en el convenio el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, adaptándolo en su caso a la empresa o sector de referencia.

Por otra parte, las cláusulas podrán ser **específicas**, considerando alguno de los siguientes aspectos a ser receptados por las mismas: Acceso al empleo, Formación y promoción profesional, La clasificación profesional y los sistemas retributivos, La corresponsabilidad de la vida laboral y familiar y Violencia laboral.-

Estela Díaz, Secretaria de Género de la CTA, refiere una experiencia exitosa en este sentido en el Sindicato del Neumático de la CTA, que ha sido pionero no sólo en la discusión de las cláusulas de género.

Cuenta Díaz que *“En el convenio del 2007 incluyeron una cláusula de igualdad de oportunidades, en el convenio que firmaron en el año 2011 incluyeron una cláusula para favorecer la presencia de mujeres en la producción. Esto es importante, no hay mujeres trabajando en el sector, y al único que obedece hoy, con toda la automatización que existe, no es trabajo pesado, en realidad obedece a razones culturales que no haya presencia de mujeres.”*

La cláusula incorporada en el año 2011 expresa textualmente: *“Las empresas se comprometen a adoptar medidas de acción positiva, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, que posibiliten la participación efectiva de las mujeres en la industria del neumático.”*

Continúa expresando Díaz que *“Estas barreras se derriban con políticas activas, la negociación colectiva es una herramienta clave y además lo que debería ser muy importante es que en las mesas de diálogo, como las comisiones tripartitas de igualdad de oportunidades que tenemos en el Ministerio de Trabajo, alienten para que esto no sea una experiencia aislada que podamos mostrar en un cuadrito, sino que realmente cada día sean políticas más inclusivas, más generales en relación cuando miramos el tema del trabajo, también políticas de formación profesional.”*

## **VII.- FALLOS:**

La desigualdad de género en el ámbito laboral, entendiendo ésta como una grave violación de los derechos humanos, que perjudica a las mujeres, ha sido receptada en numerosos pronunciamientos judiciales, que marcaron la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el mercado del trabajo.

A continuación se destacan cuatro fallos considerados por esta parte como trascendentes en la materia.-

Cada uno de los tres fallos elegidos aborda distintos momentos de la relación laboral en los que la mujer es víctima de discriminación.-

### **A) Discriminación en el acceso al empleo:**

En el primer fallo que se analiza, la discriminación era padecida por las mujeres en el acceso al empleo, viendo restringida su posibilidad de ser contratadas por la Cadena de Heladerías Freddo por el solo hecho de ser mujeres.-(21) (22)

El proceso judicial contra la empresa Freddo S.A. se inicia cuando un colectivo de mujeres nucleados en la organización de la sociedad civil denominada “Fundación Mujeres en Igualdad” inicia este amparo colectivo contra la referida empresa alegando que ésta realizaba prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal. Señala la organización que, tal como resulta del relato de los hechos y de la prueba que aporta, la demandada rechazaba la contratación de personal femenino.

La cuestión llega a la Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, que el 16 de diciembre del año 2002 emite un interesante y trascendental pronunciamiento condenando a la empresa a que ***“en el futuro, sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida. A tal fin, deberá presentar a la actora un informe anual, y deberá permitirle el acceso a la información correspondiente. En caso de no cumplir con lo aquí dispuesto será sancionada con las multas que, previa audiencia de las partes, se fijen en la etapa de ejecución.”***

Para llegar a este decisorio los magistrados realizan un interesante recorrido por la normativa internacional y constitucional de los derechos humanos en materia de no discriminación e igualdad de género.

A continuación cito alguno de los considerando que estimo de mayor interés:

Expresan los magistrados que *“La no discriminación por razón del sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral. Se entiende por “antes” el proceso de selección (desde las convocatorias, llamados para la provisión de cargos y reclutamiento) hasta el momento de la contratación definitiva.”*

Y continúan diciendo que *“Existen casos en los que es menester discriminar para igualar, aunque suene contradictorio, cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual. Se acude así a los llamados “programas de acción afirmativa”, cuyo propósito es reparar injusticias pasadas.”*

En uno de sus últimos considerandos del fallo manifiestan los magistrados que *“...si bien es cierto que la Constitución Nacional garantiza la libertad de contratar, también lo es que los derechos que reconoce la Constitución Nacional no son absolutos sino que están sujetos a las leyes que los reglamenten. A su vez, la prohibición de discriminar constituye un*

*límite a dicha libertad, lo que obliga al empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual para el hombre y la mujer -en el caso de las discriminaciones directas-, así como a rechazar aquellos otros criterios que, aun cuando sean formalmente neutros, produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno y otro sexo, en el supuesto de las denominadas discriminaciones indirectas o de impacto adverso.”*

Particular consideración merece el análisis que realiza la Cámara en relación a los conflictos de probanza que los casos de discriminación generan para las víctimas de dichos actos. Para contrarrestar esta dificultad el Tribunal admite la posibilidad de inversión de la carga de la prueba, o más bien la aplicación de las cargas probatorias dinámicas, exigiendo su producción a quien esté en mejores condiciones de hacerlo.

Así expresan los miembros de la Cámara que *“Esta Sala ya resolvió, por mayoría, que “Uno de los problemas que presentan los actos de discriminación emanados de particulares se encuentra en la dificultad probatoria. Por ello, y teniendo en cuenta que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional (la protección emana de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales con similar jerarquía), considero que cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el onus probandi pesa sobre el empleador. Ocurre que es mucho más difícil para el primero probar la discriminación, que para el segundo acreditar la justa causa, si es que existe (ver Kiper, Claudio, “Derechos de las minorías ante la discriminación”, 1999, especialmente ps. 129/33 y 238/40).”*

Demás está decir que el fallo reviste una singular importancia en la lucha contra la discriminación sufrida por la mujer en el mercado laboral, y mediante una condena que contiene una medida de acción positiva busca contrarrestar las desigualdades que la empresa demandada realizaba en la selección de personal.-

Se establecía dentro de la condena que la empresa debía acreditar el cumplimiento de la manda judicial mediante la presentación de informes periódicos, y que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del fallo daría lugar a la aplicación de una multa a determinarse oportunamente.-

Pues bien, la empresa no obedece la orden judicial y es por ello que en el año 2004 es condenada a pagar una multa de cuatro mil pesos, más la suma de trescientos pesos por cada día que siguiera desoyendo a la Justicia.-

Asimismo el magistrado que dicta este último pronunciamiento, del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 16, Dr. Dávalos, remite el expediente a la Justicia Penal para que se evalúe si pudo existir desobediencia a una orden judicial.

Y más allá que pueda considerarse irrisorio el monto de la multa, en relación a la magnitud del giro empresario condenado, estos pronunciamientos constituyen un paso muy importante en la deconstrucción de los estereotipos de género que impiden a la mujer su inserción en el mercado laboral en iguales condiciones que el hombre.-

Un año después de la aplicación de la multa, si bien la empresa contratado un alto porcentaje de mujeres, no pertenecían a la planta estable, sino que eran temporarias. La historia cambia en el informe que cubre de octubre 2006 a septiembre 2007: el porcentaje de mujeres alcanza alrededor del 49 por ciento.

En mayo de 2014 la CSJN se expidió en los autos **“Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/amparo”**, donde se planteaba también una cuestión de discriminación de la mujer en el acceso al empleo por su condición de tal. **(23)**

En los autos citados *la actora dedujo acción de amparo solicitando el cese de la discriminación por razones de género, e invocando que las empresas de transporte público de pasajeros no contrataban personal femenino.*

Se trataba de una mujer de la ciudad de Salta que manifestaba sufrir actos de discriminación por su condición de mujer en el acceso al empleo para el puesto de chofer de transporte de pasajeros.

*El juez de primera instancia hizo lugar a la pretensión y ordenó que las empresas demandadas deberían contratar personal femenino hasta alcanzar un treinta por ciento de la planta de choferes. La Sentencia de cámara revocó la decisión, por sostener que no se había acreditado un acto discriminatorio.*

Ante dicha revocación la actora dedujo ante la CSJN Recurso de hecho, y nuestro más alto tribunal consideró que *la cuestión debatida en el caso consistía en determinar si las empresas de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta han vulnerado el derecho constitucional de las mujeres en general, y de la actora en particular, a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminada en el proceso de selección, a los fines de acceder a un empleo como conductora de colectivos.*

Y determinó que *Al concluir el a quo en que no se había acreditado un acto discriminatorio, no valoró adecuadamente la prueba obrante en el expediente ni respetó los*

*criterios del Tribunal en materia de cargas probatorias, por lo que las dogmáticas explicaciones esbozadas por las empresas resultan inadmisibles para destruir la presunción de que las demandadas han incurrido en conductas y prácticas discriminatorias contra las mujeres en general y contra la actora en particular. Para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con la acreditación de los hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia.”*

*Concluyó entonces la CSJN que la sentencia no ha respetado los criterios que esta Corte ha establecido en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación como el que aquí se ha planteado, y en consecuencia corresponde su revocación. Y se ordena que vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que se dicte nuevo pronunciamiento con arreglo a lo dispuesto por la Corte.*

*Finalmente el 14 de mayo de 2015, la Corte de Justicia de Salta se expide en los autos citados ordenando mantener la orden de cese inmediato de la discriminación por razones de género y modificar la forma y modalidad de cumplimiento en ella dispuesta, la que se efectivizará mediante las medidas de acción positiva establecidas en el considerando 18 del voto mayoritario. (24)*

*Así en el Considerando 18 del voto mayoritario entre otras medidas se dispone que: “Toda mujer que desee ser contratada como conductora de ómnibus en el sistema de transporte público de la Región Metropolitana de Transporte y que cumpla con los requisitos vigentes para postularse, deberá inscribir su solicitud en un registro que llevará la Autoridad Metropolitana de Transporte la que confeccionará y mantendrá actualizado por estricto orden de presentación, el que podrá ser consultado por cualquiera del público. En el listado figurará, en primer lugar, la señora M. G. S., por haberse admitido la acción de amparo a su favor, sin perjuicio de que ella deberá actualizar la acreditación de los requisitos vigentes para la postulación.*

*Para contratar choferes de unidades de transporte público, las empresas deberán remitirse al referido listado de postulantes, a partir de la fecha y deberán incorporar dos mujeres por cada hombre, comenzando por mujeres, hasta alcanzar cada una de las*



*empresas progresivamente, como mínimo, un 30% de mujeres en la composición de su planta de conductores.”*

### **B) Discriminación durante la vigencia de la relación laboral: El Techo de Cristal**

A continuación se analiza un reciente fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo contra el Diario La Nación, muy interesante y relevante a los fines que aquí nos ocupan, y de reciente data, ya que fue emitido el 18 de febrero de 2013.- **(25) (26)**

Resumidamente el caso es el de una mujer que reclamaba la indemnización por los daños sufridos en su trabajo a consecuencia de un caso de violencia de género y acoso moral por ella padecido.

En el caso surgía acabadamente de la prueba producida, principalmente la de testigos, que la víctima había sido discriminada por el solo hecho de ser mujer. Se le negó incluso un ascenso y debió entrenar a la víctima a quien ocuparía el puesto superior que a ella le había sido negado.

Así las cosas, el Tribunal considera aplicable al caso las normas del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7) y de CEDAW (art. 11), en cuanto fijan estándares internacionales de derechos humanos referidos a la igualdad entre varones y mujeres en materia de empleo. Invoca además la Convención Belem do Para que en su artículo 6° refiere a que el derecho de la mujer a una vida libre de violencia y de toda discriminación incluye, entre otros, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y el derecho a ser valorada y educada al margen de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

La Cámara cita dentro de sus considerandos la Evaluación que el Comité de la CEDAW realiza sobre el Estado Argentino, el que ya fuera analizado en este trabajo en el punto referido a los Informes de los Organismos Internacionales que abordan la problemática, al cual me remito.-

La camarista Vázquez, en su voto señala que la situación de discriminación laboral padecida por la actora *“se encuadra dentro del fenómeno que los estudios de género denominan procesos de segregación ocupacional vertical, manifiestos en la baja participación de mujeres en los niveles más altos de responsabilidad –puestos jerárquicos,*

*directivos o de especialización superior– en gran cantidad de áreas de la actividad económica”. Esta dinámica de desigualdad , dice la jueza, encuentra su origen “en los obstáculos materiales y simbólicos con que las mujeres deben lidiar en diversos frentes, entre los que cobran especial trascendencia aquellos falsos supuestos que, con frecuencia, se asumen acerca de los roles femeninos –y de los masculinos– en donde se enfatiza la superioridad masculina apoyada en el mito de que es el varón quien trabaja, provee el sustento principal y resulta más apto para el contacto con el mundo exterior y, por consiguiente, sitúan a la mujer en un lugar de subordinación”. Para ilustrar este fenómeno de segregación por sexo, frecuentemente se apela al concepto de “techo de cristal” (glass ceiling), una metáfora que da cuenta de las barreras invisibles –pero reales– que dificultan a las mujeres ascender a los puestos más altos. “Tal es la situación de P., quien claramente debía enfrentar obstáculos que dificultaban la optimización de su rendimiento laboral, y que no recibía el mismo trato ni oportunidades que los trabajadores varones”, concluye la magistrada.*

Y por último cito un párrafo de los considerandos del fallo donde se manifiesta que existiendo el marco legal nacional e internacional apropiado para combatir esta desigualdad, es necesario ahora que la sociedad tome conciencia de todo aquello que las leyes expresan. Dice el fallo *“El marco normativo internacional y nacional es amplio y suficiente en lo que respecta a los derechos humanos de las mujeres, de modo que la eliminación de los roles estereotipados de varones y mujeres –y de la discriminación que esto implica– constituye una obligación del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, también pesa sobre las organizaciones empresariales que tienen el deber de hacer más equitativas e incluyentes sus propias estructuras funcionales, objetivo que no podrá alcanzarse si se deja de lado el problema de la inequidad de género”.-*

Con éstos y otros fundamentos, se condena a la demanda a resarcir a la actora el daño material y el daño moral que la discriminación de género de la que fuera víctima generó en su persona.-

### **C) Discriminación en la extinción de la relación laboral: Despido fundado en el embarazo (27)**

El último caso que aquí se analiza corresponde a una mujer que sostiene judicialmente que su despido obedeció a su sexo y estado de gravidez.

La cuestión fue rechazada por el juez de primera instancia., razón por la cual los autos llegaron a la Cámara de Apelaciones del Trabajo, a la Sala III, la cual entendió que el despido de la actora constituyó un acto discriminatorio motivado en su estado de embarazo, y que por ello corresponde disponer la nulidad del despido, la reinstalación de la actora al puesto de trabajo y la reparación del daño moral.

Los magistrados en su fallo invocan la vigencia en el caso del art. 11 inc. 2 a) de la CEDAW, y de las leyes nacionales 23.592 y 26.485.

Es interesante destacar alguno de las expresiones del voto de la Dra. Diana Regina Cañal, quien primeramente hace un análisis en relación a la mecánica probatoria en este tipo de causas, en consonancia con lo que fuera referido sobre el punto en el primer fallo analizado.-

Así expresa la Dra. Cañal que *“no corresponde exigir al trabajador plena prueba del motivo discriminatorio, bastando a tal efecto los indicios suficientes en tal sentido (conf. Art. 163 inc. 5 CPCCN). En el reparto de cargas procesales, a cargo de la empleadora debe colocarse la justificación de que el acto obedece a otros motivos.-...-”*

En relación a la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada, la Dra. Cañal expresa que este derecho *“se encuentra garantizado por el art. 11 inc. 2 a) de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, el que reviste jerarquía constitucional (cfr. art. 75 inc. 22) que establece: “a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán medidas adecuadas para: a)prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia por maternidad y las discriminación de los despidos sobre la base del estado civil.-...- Nuestro país acató dicha manda constitucional, sancionando las leyes 23592 (Discriminación) y 26485 (ley de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ambitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales), entre otras.-...- Conforme dicha normativa, la pérdida de la estabilidad laboral por causa de embarazo, constituye un caso de violencia laboral y de discriminación contra la mujer.”*

Y concluye la Dra. Cañal considerando *“plenamente aplicable a la especie el decreto de conducta discriminatoria, en el marco de la ley 23592, pues la demandada no ha logrado*

*demostrar que el despido de la señora G., haya tenido causas reales extrañas a la discriminación por embarazo.”*

### **VIII.- CONSIDERACIONES FINALES:**

Hasta aquí he realizado un extenso recorrido por la problemática de la discriminación que sufre la mujer en el ámbito laboral por la sola razón de su pertenencia a un determinado género y sexo.-

Luego de analizar los Informes de Organismos Internacionales y los tres fallos jurisprudenciales aquí examinados, no quedan lugar a dudas que en la actualidad las desigualdades de género en el mundo del trabajo son aun profundas, y no han podido ser disminuidas considerablemente, ni menos aun eliminadas, pese a existir normas internacionales y nacionales que castigan las prácticas discriminatorias a la mujer en el empleo, entendiendo estas prácticas como violaciones de los derechos humanos fundamentales de las mujeres.-

Es entonces, que más allá de las grandes luchas realizadas por los colectivos de mujeres en la defensa de sus derechos, aun hoy subsisten importantes desigualdades de género, fundadas en estereotipos culturales, que impiden que la mujer pueda acceder a un empleo, gozar de un salario, tener posibilidades de ascenso, entre otros aspectos, en igualdad con sus pares hombres.-

No existen hoy en día tareas que deban ser desempeñadas necesariamente por uno u otro sexo, pues las únicas razones que en todo caso podrían determinar que un determinado trabajo deba ser realizado por hombres o mujeres serían razones biológicas, todas las demás razones se corresponderán con concepciones estereotipadas del hombre y de la mujer.

Un ejemplo de ello es que no siempre el hombre es biológicamente más fuerte que la mujer con lo cual no habría razón para que se prive a la mujer de un trabajo que requiera mayor fuerza física. E incluso en la industria, lugar donde la inserción de la mujer es muy escasa, gran parte de las tareas pesadas han pasado a ser automatizadas, por lo cual la fuerza física ya no es excluyente.-

Y si bien la mujer ha abandonado la lógica del siglo pasado de acuerdo a la cual su ámbito de injerencia y acción era el mundo privado, la casa, las tareas domésticas y el

cuidado de los hijos, y a incursionado en el ámbito público y en el mundo del trabajo, aun recaen sobre ella las mayores responsabilidades familiares y domésticas. Ello da lugar a que la mujer trabajadora deba experimentar lo que se conoce como “doble jornada”, es decir por un lado su jornada laboral, y por el otro su jornada familiar y doméstica, con la sobrecarga de ocupaciones que ello genera. Y muchas veces esta situación determina que no pueda cumplir más que trabajos que los de tiempo parcial.-

En este sentido, la falta de servicios de cuidados a cargo del Estado y de las empresas privadas, donde la mujer pueda delegar el cuidado personal de sus hijos es un gran obstáculo para la inserción laboral de la mujer en condiciones de igualdad.-

Es entonces que de lo aquí manifestado, y de todo lo expresado en este trabajo, surge que las inequidades de género en el mercado de trabajo aún persisten y a la sociedad le queda un largo recorrido por transitar para derribar toda expresión de inequidad, en particular, la de género.

## **IX.- CONCLUSIONES:**

Se proponen las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Es momento para nuestra sociedad de comenzar a destruir patrones culturales que nos impiden avanzar en la lucha por la igualdad y es menester rever aquellos estereotipos de lo masculino y lo femenino que determinan una desigualdad de la mujer en el mundo del trabajo.

SEGUNDA: El derecho internacional de los derechos humanos con jerarquía constitucional postula la igualdad y la no discriminación en el empleo, y nuestro derecho interno ha sancionado normas específicas sobre la materia, pero en tanto no opere un cambio en la sociedad que permita *“mirar la vida con perspectiva de género”*, dichas normas serán poco más que una expresión de deseos. Para que opere este cambio será necesario fomentar la educación con perspectiva de género en todos los niveles.

TERCERA: Para que la mujer pueda insertarse en el mundo laboral en igualdad de condiciones con el hombre deberá producirse una *“revolución doméstica”* a través de la cual las responsabilidades familiares y domésticas se distribuyan entre ambos sexos en partes iguales. Mientras tanto deberá pregonarse la multiplicación de Servicios de cuidados públicos y privados.

CUARTA: Resulta de vital importancia la capacitación de las mujeres trabajadoras en cuestiones relativas al derecho colectivo del trabajo, así como su participación en las organizaciones sindicales y negociaciones colectivas para velar por la defensa de sus derechos en el ámbito laboral. La aplicación efectiva de la Ley de Cupo Sindical es una medida propicia para la paulatina incorporación de la mujer en este ámbito.-

QUINTA: En el derecho colectivo del trabajo la incorporación de Cláusulas de Género de contenido generales y específicos en los Convenios Colectivos constituyen una herramienta de acción positiva para paliar a mediano y largo plazo la discriminación sufrida por la mujer en el mundo del trabajo.

#### **X.- BIBLIOGRAFÍA:**

(1) Mujer y trabajo, por la Lic. Julieta Marucco y la Dra. Romina Guadagnoli, publicado en Edición Revista N° 97. Revista Científica Equipo Federal del Trabajo. Publicado el 04-06-2013 [www.eft.org.ar](http://www.eft.org.ar) y en [www.infojus.gov.ar](http://www.infojus.gov.ar) Sección Doctrina en fecha 26/06/2013

(2) Exposición realizada por Nora Goren, Investigadora en el Centro de Estudios de Mujeres y Trabajo, en el Módulo I del Curso Virtual de la Dirección Nacional de Formación en Derechos Humanos Curso "Mujeres y Derechos Humanos. Trabajo Digno, Organización y Participación Sindical y Social" [www.campusdh.gov.ar](http://www.campusdh.gov.ar)

(3) <http://www.infoleg.gov.ar>

(4) <http://inadi.gob.ar> Documentos inclusivos para la construcción de una sociedad igualitaria. Género y discriminación. "Marco jurídico sobre los derechos de las mujeres"

(5) <http://www2.ohchr.org>

(6) <http://www.celem.org/>

(7) Conferencia Internacional del Trabajo, 98.a reunión, 2009 Informe VI La igualdad de género como eje del trabajo decente Sexto punto del orden del día Oficina Internacional del Trabajo Ginebra [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

(8) Objetivos del Desarrollo del Milenio. ONU. Informe 2010. Documento extraído del material de estudio del Curso Virtual de la Dirección Nacional de Formación en Derechos Humanos Curso "Mujeres y Derechos Humanos. Trabajo Digno, Organización y Participación Sindical y Social" [www.campusdh.gov.ar](http://www.campusdh.gov.ar)

(9) ¿Qué Estado para qué Igualdad? Informe del Observatorio de Igualdad de Género, CEPAL, 2010 [www.eclac.org/publicaciones/xml/6/40116/Que\\_Estado\\_para\\_que\\_igualdad.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf)

Documento extraído del material de estudio del Curso Virtual de la Dirección Nacional de Formación en Derechos Humanos Curso "Mujeres y Derechos Humanos. Trabajo Digno, Organización y Participación Sindical y Social" [www.campusdh.gov.ar](http://www.campusdh.gov.ar)

**(10)** Comisión Económica para América Latina y el Caribe. División de Asuntos de Género. Examen y Evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing [www.cepal.org](http://www.cepal.org)

**(11)** En junio de 1946, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) estableció la Comisión sobre el Estatus de la Mujer (CEM) para garantizar la facultación de la mujer y la igualdad de género), y para proveer recomendaciones al Consejo sobre los obstáculos referentes a los derechos de la mujer en los campos político, económico, civil, social y educativo. A lo largo de los años, la CEM ha organizado diversas conferencias a fin de reafirmar y mejorar los derechos de la mujer. Hasta ahora, se ha celebrado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. Las conferencias han buscado unificar a la comunidad internacional con una serie de objetivos comunes y con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todos los ámbitos de la vida pública y privada. En marzo de 2010 se cumplió el 15º Aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (Beijing +15). Y dentro del marco de la 54ª Sesión de la CEM, la Asamblea General de la ONU realizó un seguimiento de los avances por parte de los gobiernos en la aplicación de los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing. [www.un-ngls.org/](http://www.un-ngls.org/)

**(12)** ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (“ELA”) es una asociación civil sin fines de lucro constituida conforme a las leyes argentinas, con el objetivo de promover la equidad de género y la plena vigencia de los derechos de las mujeres a través del derecho y las políticas públicas. Fundada en mayo de 2003, está integrada por un equipo de especialistas con trayectoria en el Estado, las Universidades y Centros de Investigación, Organismos Internacionales, práctica jurídica y organizaciones no gubernamentales (ONGs).

**(13)** “Las deudas del bicentenario”: UNA AGENDA DE TRABAJO POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN ARGENTINA INFORME SOMBRA Y OBSERVACIONES DEL COMITE DE LA CEDAW AL ESTADO ARGENTINO” Informe elaborado por ELA- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Febrero de 2011 [www.ela.org.ar](http://www.ela.org.ar)

**(14)** <http://www2.ohchr.org>

(15) <http://progress.unwomen.org> "EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2015-2016: RESUMEN. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA REALIZAR LOS DERECHOS". ONU MUJERES.

(16) "El trabajo es de nosotras, la platita es ajena", por Lucía Peker, publicado en fecha 23/08/2013 en la sección Equidad del diario digital <http://www.pagina12.com.ar>

(17) "CARACTERIZACION DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL PERIODO 2003-2009. INFORME N° 1" Trabajo realizado por el Centro de Estudios Mujeres y Trabajo. Coordinadora: Estela Díaz Equipo de investigación: David Trajtemberg y Nora Goren o.

(18) "Mujer y Trabajo", obra ya citada

(19) "Mapa de Género de la Justicia", realizado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación desde el año 2009. [www.csjn.gov.ar](http://www.csjn.gov.ar)

(20) "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD". Trabajo realizado por el Centro de Estudios Mujeres y Trabajo. Coordinadora: Estela Díaz Investigación: Nora Goren. Diciembre de 2011. Documento extraído del material de estudio del Curso Virtual de la Dirección Nacional de Formación en Derechos Humanos Curso "Mujeres y Derechos Humanos. Trabajo Digno, Organización y Participación Sindical y Social" [www.campusdh.gov.ar](http://www.campusdh.gov.ar)

(21) CASO FREDO Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil Buenos aires, 16 de diciembre de 2002. <http://www.uca.edu.ar>

(22) "Fallo por discriminación sexista", por Olga Santoro, publicado en fecha 13/09/2004 en el diario digital <http://www.pagina12.com.ar>

(23) Oficina de la Mujer. CSJN. <http://www.csjn.gov.ar/om/index.jsp> Búsqueda de jurisprudencia sobre género. Dependencia: Corte Suprema de Justicia de la Nación. Autos: SISNERO MIRTHA GRACIELA Y OTROS C/ TALDELVA SRL Y OTROS S/ AMPARO. Nro. De Expediente: S 932 XLV/2014. Fecha de resolución: 20/05/2014

(24) Oficina de la Mujer. CSJN. <http://www.csjn.gov.ar/om/index.jsp> Búsqueda de jurisprudencia sobre género. **Jurisdicción:** SALTA. **Autos:** S.,M.G.; C.,L.V. VS. A. S.A. – T. Y OTROS – AMPARO - RECURSO DE APELACIÓN - 33.102/2009. Fecha: 14/05/2015.

(25) SENTENCIA DEFINITIVA NRO. 8846 - CAUSA NRO. 32.797/2010 - AUTOS: "P. M.A. C/ SOCIEDAD ANONIMA LA NACION S/ DESPIDO" - JUZGADO NRO. 1 SALA I



**(26)** “LOS FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA: El techo de cristal”, por Mariana Carabajal, publicado el 30/04/2013 en la sección Sociedad del diario digital <http://www.pagina12.com.ar>

**(27)** SENTENCIA NRO. 92702 CAUSA Nro. 30300/08 AUTOS “G. L. A. C/ U. d. B. A. S/ DESPIDO”. –JUZGADO Nro. 6.- CNTA sala III, de fecha 24/8/2011