



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

Montevideo, Uruguay



Panel: “Trabajo y Desigualdad”

Ponencia: “*LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO
COMO OBSTÁCULO DEL TRABAJO DECENTE*”

ROMINA SOLEDAD GUADAGNOLI

ABOGADA

San Nicolás, Bs. As., Argentina



Partiendo de la base de tener por cierta la existencia en la actualidad de desigualdades de género en el mundo laboral, debemos preguntarnos:

1

• ¿Sobre qué bases o fundamentos se estructura dicha desigualdad?

2

• ¿Cuáles son los principales aspectos en los que se evidencia dicha desigualdad? Una vez identificados estos aspectos: ¿Podríamos plantearnos estrategias para su superación?

RELACIÓN ENTRE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

➤ 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.

NORMATIVA VIGENTE



CONSTITUCIÓN NACIONAL

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

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

Artículo 37 *“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.”*

Artículo 75 inciso 23 *Insta a la formulación de políticas públicas que garanticen la igualdad.*

Artículo 75 inciso 22 *Recepta con jerarquía constitucional Tratados Internacionales de Derechos Humanos*

LEYES NACIONALES

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744



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

Artículo 81 *“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, ...”*

Artículo 172 *“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.”*

LEYES NACIONALES:

Ley 25.674 del año 2002 y **Decreto reglamentario N° 514/2003** de **Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales**

Ley 23.592 sobre **Actos Discriminatorios**

Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.-

Decreto Nacional N°254/98, denominado “**Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral**”.-

NORMATIVA INTERNACIONAL:

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer

Convenios de la OIT:

Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración

Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

Convenios sobre protección de la maternidad: N°3, 103, y 183

INFORMES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES





INFORME OIT DEL AÑO 2009 :

“LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO EJE DEL TRABAJO DECENTE”



“La adopción de un enfoque integral de la igualdad de género es un elemento intrínseco del Programa de Trabajo Decente.”



Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU



“Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”.



Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU

INFORME 2010

“A las mujeres se les suele relegar a las formas de empleo más vulnerables”.

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

“Los puestos en los niveles más altos siguen obteniéndolos los hombres, la diferencia es abrumadora.”

CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (BRASILIA 2010)

Informe denominado *¿QUÉ ES ESTADO PARA LA IGUALDAD?*



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.





DIVISIÓN DE ASUNTOS DE GÉNERO

INFORME AÑO 2010



Desafíos:

“alcanzar mayores niveles de empleo formal para las mujeres e implementar políticas de igual empleo e igual salario.”



INFORME “LAS DEUDAS DEL BICENTENARIO: UNA
AGENDA DE TRABAJO POR LOS DERECHOS DE
LAS MUJERES EN ARGENTINA”
(2011)



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.



EVALUACIÓN DE INFORME DE ARGENTINA (2010)

"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";

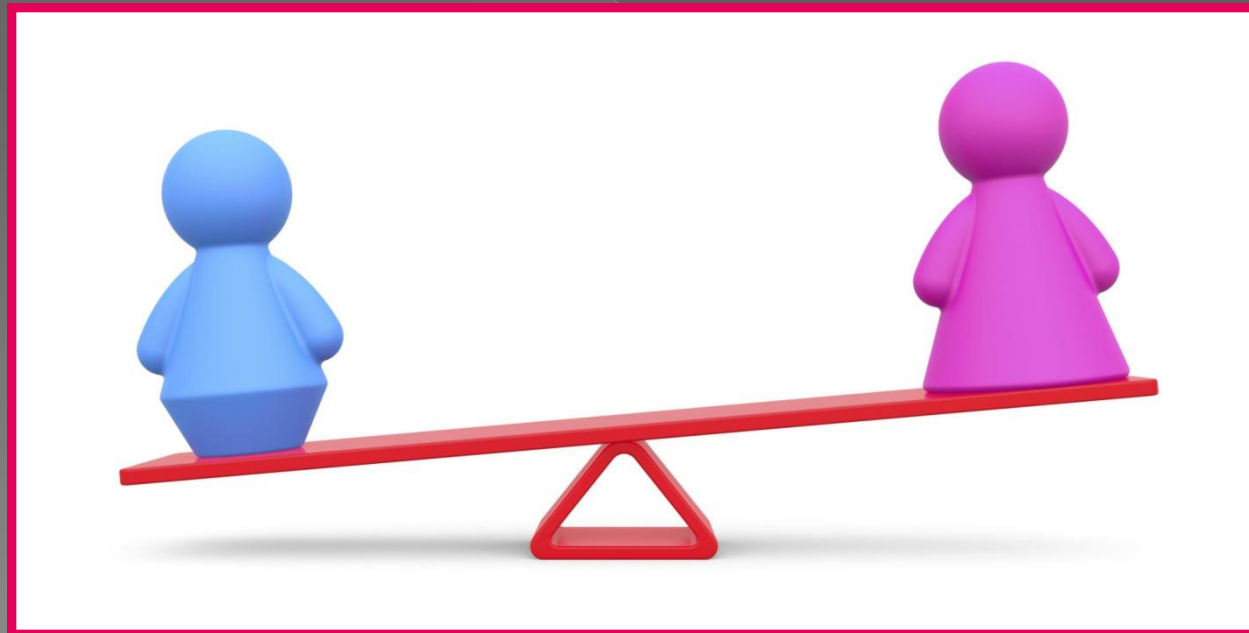


"El Comité insta al Estado parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral, poner remedio a las desigualdades salariales..."

DECÁLOGO DE PRIORIDADES PARA LA INTERVENCIÓN PÚBLICA

- 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 EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LAS MUJERES

PRINCIPALES ASPECTOS DE LA DESIGUALDAD





BRECHA SALARIAL



DIFERENCIAS QUE NACEN
DE LAS RESPONSABILIDADES
FAMILIARES Y DOMÉSTICAS



**DIFERENCIAS EN EL
COLECTIVO DE LAS MUJERES**



**SEGMENTACIÓN
OCUPACIONAL**
(Horizontal y Vertical)



PRECARIEDAD LABORAL

MUJER Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



A) CUPO SINDICAL FEMENINO: Ley 25.674 y su decreto reglamentario.

Garantiza la participación de las mujeres en:

- ◉ *los cargos electivos de los sindicatos y,*
- ◉ *las comisiones negociadores de los convenios colectivos.*

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.

B) CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS

COLECTIVOS:

**“LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE PROMOCIÓN
DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD”**

(Nora Goren y Estela Díaz. CEMyT. 2011)

Propuesta

Incorporación de Cláusulas de Género en los Convenios Colectivos de Trabajo, las que pueden ser generales/ declarativas o específicas.-

JURISPRUDENCIA

```
graph TD; A[JURISPRUDENCIA] --> B[Discriminación en el acceso al empleo]; A --> C[Discriminación durante la vigencia de la relación laboral]; A --> D[Discriminación en la extinción de la relación laboral];
```

Discriminación en el acceso al empleo

Discriminación durante la vigencia de la relación laboral

Discriminación en la extinción de la relación laboral

DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO



➤ **CASO FREDO** (Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil Buenos aires, 16/12/2002)

“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.”



“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.”

➤ “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/amparo” (CSJN. Mayo 2014. Corte de Justicia de Salta)

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



“Para contratar choferes de unidades de transporte público, las empresas deberán remitirse al listado de postulantes...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.”

DISCRIMINACIÓN DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL



EL TECHO DE CRISTAL

➤ **“P.M.A. C/ SOCIEDAD ANONIMA LA NACION S/ DESPIDO”**

(Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala I. Febrero 2013)

“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 ...”

“Para ilustrar este fenómeno de segregación por sexo, frecuentemente se apela al concepto de “techo de cristal”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”

“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,.. también pesa sobre las organizaciones empresariales ...”

DISCRIMINACIÓN EN LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL



DESPIDO FUNDADO EN EMBARAZO

➤ “L. A. C/ U. D. B. A. S/ DESPIDO”

(Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III. Agosto 2011)

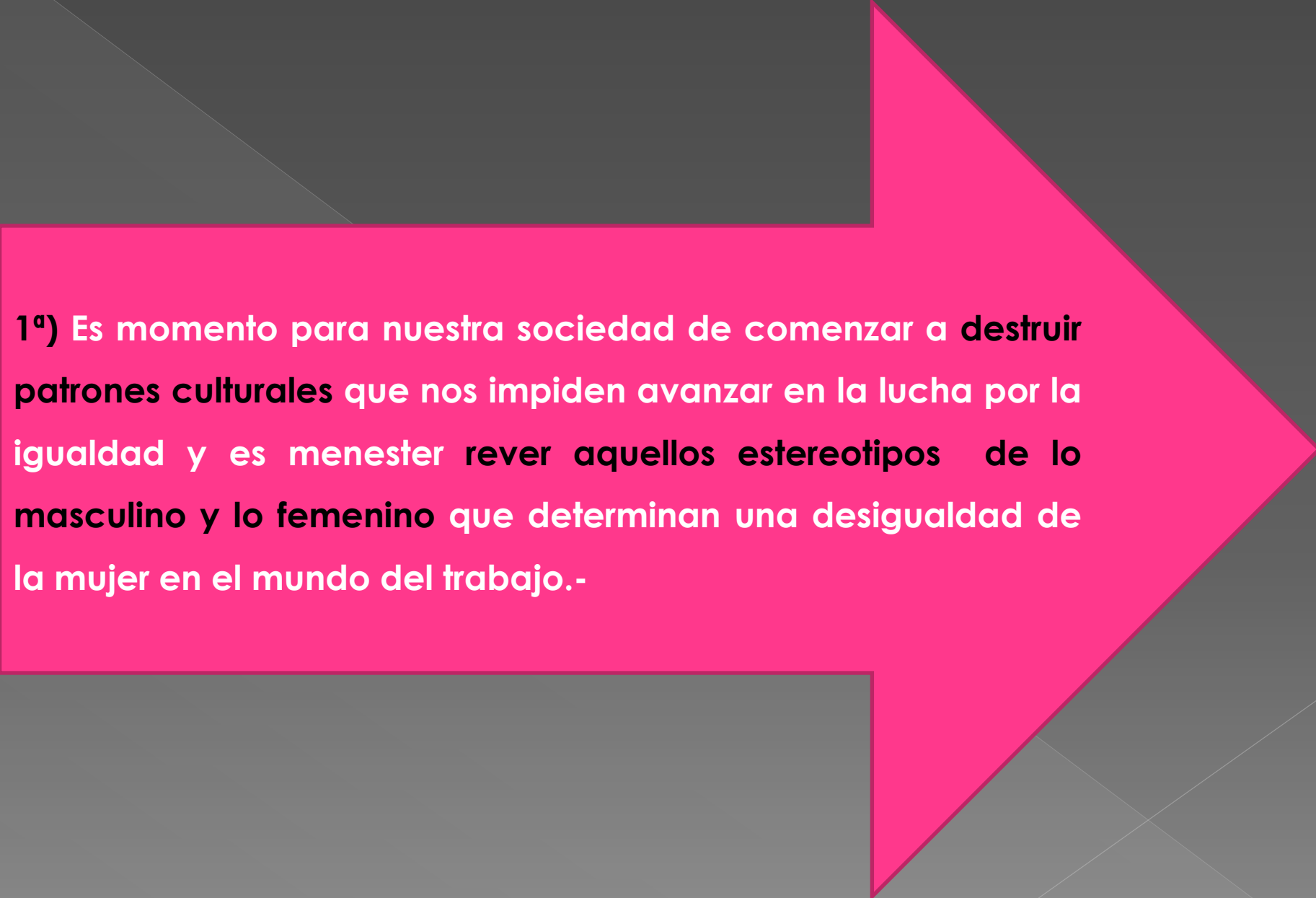
“no corresponde exigir al trabajador plena prueba del motivo discriminatorio, bastando a tal efecto los indicios suficientes en tal sentido... En el reparto de cargas procesales, a cargo de la empleadora debe colocarse la justificación de que el acto obedece a otros motivos...”

“la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada 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) la pérdida de la estabilidad laboral por causa de embarazo, constituye un caso de violencia laboral y de discriminación contra la mujer.”

“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.”

Se proponen las
siguientes

CONCLUSIONES:



1ª) 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.-

2ª) 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.-

3ª) 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.-

4ª) 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.-**

5ª) 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.-

grazie dakujem gracies merci thanks gracias ありがとう спасибо
hvala obrigado mochchakkeram • bedankt spas ありがとう спасибо
diky obrigado mochchakkeram • bedankt spas ありがとう спасибо
ευχαριστώ thank you gracias danke pakka pēr اَشْكُرُ
감사합니다 Tak grazas Arigatō ačiū.
aitäh asante "kōszönöm Tak "dzięki gracies eskerrik asko grazie
dankon "kōszönöm dank "dzięki kiitos ngiyabonga terima kasih tack merci obrigado
Salamat dankie