

REPENSAR EL TRABAJO DE MUJERES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Igualdad entre hombres y mujeres*

Evelyn Daniela Caminos¹

Sumario: I. Introducción. II. Marco conceptual. III. Perspectiva de género en las relaciones sociales y en el derecho. IV. Desigualdad de las mujeres en el trabajo. V. Desigualdad de las mujeres en el Derecho Laboral. VI. Marco normativo internacional. VII. Sistema de Naciones Unidas. VIII. Sistema Interamericano. IX. Palabras finales.

Palabras clave: trabajo de mujeres - perspectiva de género - desigualdad estructural entre hombres y mujeres - derechos humanos de las mujeres - igualdad sustantiva.

I. Introducción

En las sociedades patriarcales los roles de los hombres y las mujeres se presentan de manera binaria. Mientras que al hombre se le atribuye el rol del trabajo, de proveedor, en el ámbito público; a la mujer se le asignaron los roles de reproducción y de cuidado, vinculándola al ámbito privado (Pautassi, 2007; Lozano, et. al, 2022).

El Derecho también ha sido creado por hombres para los hombres y reproduce prácticas patriarcales y androcéntricas en su propia legislación. En tanto discurso de poder contribuye a la perpetuación y/o (de) construcción de relaciones, jerarquías y estereotipos desde los cuales se legitima la discriminación y subordinación de ciertas personas y/o grupos (Ávila Santamaría et al, 2009). El derecho laboral no es la excepción y es reproductor de esta dinámica social.

El derecho del trabajo nace para dar cuenta de una situación de desigualdad inicial –trabajo y capital- y la ficción que genera es poner en igualdad a los trabajadores a través de protecciones normativas frente al empleador. Sin embargo, no se detiene a analizar la desigualdad social entre hombres y mujeres siendo que existe una marcada división sexual del trabajo e inequidad en las responsabilidades de cuidado (Pautassi, 2007; OIT, 2011; Lozano, et. al, 2022).

A pesar de que en los últimos años hubo avances normativos de suma importancia en cuanto a la protección de los derechos de las mujeres, nuestra Ley de Contrato de Traba-

¹ Abogada (UNC); empleada en el fuero laboral del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba; maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF); doctoranda en Administración y Política Pública (IIFAP – UNC), adscripta en la Catedra de Derecho del Trabajo (UCC); miembro Investigadora SECyT de la UNC. E-mail de contacto: caminosevelyn@gmail.com.

jo no se ha repensado y reformado para contemplar la situación de las mujeres víctimas de discriminación en el empleo.

Las mujeres sufren desigualdad como consecuencia de un desigual trato con respecto a los hombres, tanto para el acceso a un puesto de trabajo, como durante una relación laboral e inclusive una vez finalizada ella. Esto nos demuestra que urge repensar el trabajo de las mujeres y las disposiciones que lo regulan con perspectiva de género.

II. Marco conceptual

Para entender la problemática de la desigualdad de género en el derecho laboral es necesario introducir al lector en un marco conceptual general que nos ayude a comprender y delimitar el marco del examen realizado.

El concepto género producido por las teorías feministas pone de manifiesto que los saberes y las prácticas que se produjeron en el mundo, y que se autoconsideran parciales, neutrales y objetivos, en realidad no lo son.

En realidad, esos saberes han sido androcéntricos, es decir contruidos por hombres para los hombres, excluyendo a las mujeres de esos espacios de construcción y recludyéndolas al ámbito privado (Facio y Fries, 2005; Maffía, 2007; Blázquez Graf, et. al, 2012; Maffía, et. al, 2020).

El feminismo es una corriente de pensamiento que surge en el siglo XVII. Plantea la igualdad de los hombres y mujeres, acorralando los prejuicios relativos a la inferioridad de las mujeres y denunciando su condición (Dorlin, 2009,13). Pone en evidencia que existe una desigualdad hacia la mujer por el solo hecho de serlo.

En este sentido realiza una fuerte crítica al paradigma dominante androcéntrico. El androcentrismo es una visión del mundo que sostiene al hombre como centro de las cosas. Pero ¿a qué hombres hace referencia? No a toda la ciudadanía sino y solamente a *“varones adultos de pueblos y clases dominantes que intervienen en los escenarios públicos de los centros de poder, y los representa simbólicamente como si fueran superiores al resto de seres humanos. Legítima así el patriarcado como una organización social natural, universal e inamovible”* (Moreno Sardá, 2020, 33).

Por lo tanto, el feminismo propone *“leer y releer con mucha atención textos académicos diversos para preguntarse de quién hablan exactamente: qué dicen del hombre, y de los masculinos, y qué dicen de la mujer, y de los femeninos.”* (Maffia, 2020,36).

Debemos pensar porque nos hemos acostumbrado a creer que lo que se dice del hombre y los masculinos plurales se refiere al conjunto de los seres humanos y así repensar de forma crítica determinadas prácticas sociales y culturales.

III. Perspectiva de género en las relaciones sociales y en el Derecho

No es una tarea fácil definir qué se entiende por género, porque no es un concepto abstracto y universal; depende de *“contextos espaciales y temporales, a la vez que se redefine constantemente a la luz de otras realidades como la de clase, etnia, edad, nacionalidad, habilidad, etc. De allí que las formas en que se nos revelan los géneros en cada sociedad o grupo humano varía atendiendo a los factores de la realidad que concursan con éste.”* (Facio y Fries, 2005, 271).

Cuando hablamos de género hacemos alusión a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. En otras palabras, el género se refiere *“tanto al conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales”* (Facio y Fries, 2005, 271). El género es producto de relaciones sociales de poder que establecen estereotipos y roles prefijados objeto de discriminación y violencia de género.

Los estereotipos de género son creencias sobre los atributos de mujeres y hombres, que cubren desde rasgos de personalidad, comportamientos, roles, características físicas, de apariencia, ocupaciones y supuestos de orientación sexual, etc. Por ejemplo: las mujeres son subjetivas y emocionales, en cambio los hombres son objetivos y racionales, las mujeres deben asumir las tareas de cuidado, o en cambio los hombres deben ser proveedores, las carreras de armas no son para las mujeres, etc. (Undurraga, 2017 en Clérico, 2018, pp. 73-74).

Como vemos, el género es un factor determinante de inequidades sociales estructurales que afectan directamente a las mujeres y otras diversidades. La igualdad de género es un derecho universal que consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas. La perspectiva de género tiene como fin último propender a esa igualdad como derecho humano universal.

La perspectiva de género permite identificar que las relaciones sociales no se desarrollan de manera igualitaria, si no que precisamente están fundadas por una lógica asimétrica en las jerarquías entre los sexos, en las relaciones y en la concentración de poder. Se refiere a metodologías y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres para realizar acciones y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la igualdad de género.

La perspectiva de género *“tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres”* (Lagarde, 1996, 13).

El enfoque de género tiene un potencial transformador en distintas disciplinas y ámbitos, entre ellos el derecho. *“La perspectiva de género en el derecho tiene, como pocas otras áreas, la virtud de ser siempre crítica. Y esto ya es refrescante en la tan pesada y monótona tradición jurídica. La ley nunca es neutra.”* (Ávila Santamaría, et al, 2009, 14).

IV. Desigualdad de las mujeres en el trabajo

En el mundo del trabajo la desigualdad estructural entre hombres y mujeres tiene una importancia sumamente destacable porque se ve reflejada en la división sexual del trabajo y de las tareas de cuidado.

La división sexual del trabajo asignó a los varones el rol de productivo, de generación de salario; en cambio a las mujeres se le asignó el rol de cuidado, reproductivo, de actividades que no generan salario y que históricamente han sido subestimadas (Andújar, 2022, 26). *“Pensemos en la sobrecarga del trabajo doméstico no remunerado, la falta de reconocimiento del trabajo de cuidados remunerado, la extensión de formas precarias de trabajo, el crecimiento de la informalidad, entre otras”* (Partenio, 2022, 73).

Con el correr de la historia las mujeres se incorporaron masivamente en el mercado de trabajo a la par de los hombres; sin embargo, su inclusión en el ámbito productivo no significó que tuvieran iguales condiciones de trabajo que los varones. Por el contrario, los estudios demuestran que las mujeres generalmente sufren situaciones de discriminación vinculadas con su sexo, su situación matrimonial o sus responsabilidades familiares que afectan directamente a la garantía de igualdad (Pautassi, 2007, 27-29; Lobato, 2022, 106).

Sin embargo y a pesar de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y los cambios de las familias nucleares, la organización del cuidado de los miembros del hogar poco ha cambiado y siguen estando a cargo de las mujeres (Pautassi, 2007; Pautassi, 2013).

El trabajo de las mujeres atraviesa barreras invisibles como el suelo pegajoso y el techo de cristal.

Se denomina suelo pegajoso o *sticky floor*² en el ámbito de los estudios de género, a la realidad por la cual las mujeres tienen numerosas dificultades en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración. Las estadísticas a nivel global muestran que las trabajadoras son las que ocupan las actividades de la economía informal o los sectores de actividad con peores condiciones, acaparan la mayoría de las jornadas reducidas o empleos temporales y ejercen los roles laborales con remuneraciones más bajas³.

Junto al suelo pegajoso, que limita el desarrollo profesional de las mujeres en la base, la igualdad de género también está limitada en la cúspide. Es lo que se conoce como *techo de cristal* o *glass ceiling*⁴. De esta manera, mientras el suelo pegajoso retiene a las mujeres en determinados puestos de trabajo, como si de una especie de arenas movedizas se tratara, el techo de cristal bloquea sus aspiraciones profesionales, como una barrera invisible instaurada por las construcciones sociales arraigadas durante siglos⁵.

Estos fenómenos o barreras invisibles son consecuencia directa de *“la disponibilidad sesgada de tiempo que tienen las mujeres para desenvolverse en los ámbitos productivos; esto es, tienen menos tiempo para vender; y más ocupaciones y responsabilidades que atender, particularmente en el ámbito de sus relaciones familiares”* (Pautassi, 2007, 32).

En la Argentina, con mayores niveles educativos que los varones, las mujeres participan en menor medida en el mercado laboral y, cuando lo hacen, son más propensas a situaciones de subocupación horaria y desocupación. Esta menor participación se da en paralelo con una mayor presencia femenina en las actividades de cuidado de niños y niñas y en las tareas domésticas al interior del hogar. Al mismo tiempo, la menor percepción de ingresos laborales restringe la autonomía económica de las mujeres (INDEC, 2020).

V. Desigualdad de las mujeres en el Derecho Laboral

A partir de la desigualdad laboral que vivencian las mujeres, y tomando la propuesta de

2 Este concepto fue introducido por primera vez en 1992 por la doctora en Sociología Catherine Berheide en un informe para Centre for Women in Government.

3 Extraído de página web <https://www.becas-santander.com/es/blog/suelo-pegajoso.html>.

4 Es un concepto acuñado por la consultora empresarial Marilyn Loden en 1978 para ilustrar las dificultades que tienen muchas profesionales para acceder a cargos directivos.

5 Extraído de página web <https://www.becas-santander.com/es/blog/suelo-pegajoso.html>.

Diana Maffía de leer y releer con mucha atención los textos académicos, en este apartado examinaremos desde un enfoque crítico y con perspectiva de género nuestra Ley de Contrato de Trabajo –LCT- para ver qué dice del hombre y de los masculinos y qué dice de la mujer y de los femeninos.

El derecho laboral de nuestro país es reproductor de las prácticas androcéntricas sociales. Es la propia LCT reproductora de estereotipos de género que reflejan el ideario social de la sobrecarga de responsabilidades laborales y tareas de cuidado en la mujer.

La protección del trabajo de las mujeres y su regulación especial en LCT, son afines a la tradicional división sexual del trabajo que propicia el modelo tradicional de familia y están justificadas en razones fisiológicas –cuidado a la salud de la mujer desde el punto de vista de la gestación y lactancia-, sociales y familiares –fomentan la vida en familia-, y morales –como la limitación a ciertas ocupaciones- (Pereira, 2017, 273).

La legislación laboral garantiza la igualdad de trato⁶ pero a partir de una concepción formal de igualdad.

Luego en un capítulo aparte regula desde una concepción androcéntrica, algunas normas de excepción con respecto al trabajo de mujeres en razón del sexo, estado civil y maternidad. Estas normas son discutidas en razón de que protegen excesivamente a la mujer que trabaja, a veces perjudicándola.

Es difícil encontrar una explicación para mantener la prohibición del trabajo de las mujeres –por su mera condición de tales- en algunos lugares, tareas o condiciones de labor. Razón por la cual las regulaciones actuales del trabajo de las mujeres no solamente han caído en desuso, sino que se consideran que son normas de discriminación indirecta o invisible (Ackerman, 2000).

La única protección necesaria es la resultante de la maternidad y de los espacios de cuidado de los niños y niñas; sin embargo, no solo que resulta escasa, parcial e insuficiente, sino que también–como dice Ackerman- es una manifestación de discriminación indirecta en un doble sentido. Hacia el varón porque no le otorga el derecho de ejercer sus responsabilidades parentales a través de una licencia por paternidad para asumir su rol y permanecer en el hogar, a fin de ser corresponsable del cuidado de su grupo familiar. Y hacia la mujer porque la inexistencia de tales beneficios para el varón revierte negativamente sobre ella, única responsable del cuidado (2000).

El tema de la maternidad y las responsabilidades de cuidado adquieren un carácter paradigmático en tanto plantea una serie de interrogantes y problemas por resolver. La incorporación de la mujer al mercado laboral conjuntamente con el fenómeno de la precarización laboral quiebra la concepción tradicional del trabajo, del hombre jefe de hogar proveedor y reformulan los roles en el seno del grupo familiar.

Veamos en concreto que regula la LCT con respecto a la licencia por maternidad y el cuidado:

1. Licencia por maternidad

⁶ Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

La normativa vigente que regula la licencia por maternidad otorga a la mujer el beneficio de noventa días remunerada⁷ y a los hombres como licencias especiales el beneficio por nacimiento de hijo de dos días⁸ inmediatamente consecutivos al nacimiento del hijo o hija. Esta normativa no contempla casos de adopción ni de familias monoparentales, ni necesidades especiales del infante o la madre.

Esta regulación *“no hace otra cosa más que fomentar la división cultural del trabajo, imponiendo a la mujer que se convierte en madre el ser la encargada principal respecto al cuidado los hijos, generando a través de este mandato, no sólo la vulneración de sus derechos, sino también una característica que deja al género femenino en franca desventaja respecto al hombre a la hora de insertarse en el ámbito laboral”* (Vázquez Paz, 2020, 2-3).

Nuestra LCT es una de las leyes con licencias por maternidad y por paternidad más cortas. Sin embargo, estas licencias han sido ampliadas por leyes específicas provinciales, por convenios colectivos de trabajo o para empleadas del sector público. Por ejemplo, en el caso de la provincia de Córdoba, mediante la ley 10.342, se extendió a un cuarto mes de licencia para trabajadoras del sector privado y empleadas de casas particulares.

También otra limitación es su sesgo maternalista porque *“persisten importantes diferencias entre las licencias otorgadas a mujeres y a varones, reforzando así la representación social que asigna a las mujeres el rol preponderante en el cuidado”* (UNICEF, 2020, 16).

Por otro lado, las mujeres que son madres tienden a trabajar por cuenta propia - monotributistas- y estar ocupadas por la economía informal, razón por la cual la actual regulación de nuestra LCT deja afuera a un inmenso número de mujeres madres que no se desempeñan en la economía formal. *“La mitad de la fuerza de trabajo actualmente no accede a licencias remuneradas, ya que se encuentra empleada por cuenta propia y/o en la informalidad”* (UNICEF, 2020, 16).

2. Descansos diarios por lactancia

La LCT otorga dos descansos diarios de media hora por lactancia⁹ a la trabajadora madre de lactante para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, por un periodo de un año posterior a la fecha del nacimiento. Sin embargo, nunca se reglamentó la forma de llevarlo a cabo por lo que en la práctica se realiza de diferentes formas.

7 Art. 177 LCT: “Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

8 Art. 158: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos (...)

9 Art. 179 Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

En el plano ideal, algunas empresas e instituciones en cumplimiento de normativa internacional y recomendaciones de la OMS, UNICEF y OIT¹⁰ protegen los derechos de amamantamiento de las trabajadoras y establecen medios para llevarlo a cabo. Por ejemplo, a través de lactarios e instalaciones que permitan la lactancia con las condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.

Los lactarios se utilizan para amamantar al bebé o bien para otorgar a las madres trabajadoras un espacio físico adecuado para la extracción, conservación y suministro de la leche materna durante la jornada laboral, en su ámbito de trabajo sea público o privado. Otra alternativa para las empresas e instituciones es la reducción horaria para las madres trabajadoras que podrán entrar después o salir antes de su jornada laboral.

Sin embargo, los informes ponen en evidencia la falta de compromiso de las empresas o instituciones con los espacios necesarios para lactancia o reducción horaria para lactar a sus bebés. *“Se estima que en el país el 92% de las empresas ofrece licencias por maternidad de menos de 98 días, a pesar de que esta es la duración mínima recomendada por la normativa internacional. El 92% de las empresas no cuenta con un espacio de lactancia que facilite a las madres sostener esta práctica clave para la salud de las y los bebés en los primeros 6 meses de vida y hasta los 2 años. El 32% de las empresas tampoco brinda reducción de horario por lactancia. Solo 2 de cada 10 ofrece reducción de la jornada laboral para el cuidado de niñas y niños pequeños y la misma proporción permite el teletrabajo.”* (UNICEF, 2020, 16).

3. Espacios de cuidado

El art. 179 de la LCT continúa legislando sobre los espacios de cuidado: “En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”

El presente artículo fue reglamentado el 22 de marzo del 2022 luego de casi medio siglo sin implementación.

El decreto 144/2022 obliga a las empresas a proveer espacios de cuidado para niños y niñas que estén a cargo de sus trabajadores y trabajadoras durante la jornada laboral.

El decreto establece solamente el criterio de aplicación de la norma sustantiva sin modificar términos en desusos como *guarderías* y *salas maternas* reemplazándolos por *espacios de cuidado*, otra evidencia de los estereotipos de género analizados.

Se reglamenta que aquellos espacios laborales donde presten tareas un mínimo de 100 trabajadores deben proveer espacios de cuidado para los niños y niñas de entre 45 días y tres años de edad. Las empresas tienen un año desde la publicación del decreto para la efectivización de ellos o, en su defecto, el pago de un plus para que los trabajadores puedan vehicular el cuidado¹¹.

Sin embargo, en la actualidad *“el 95% de las empresas no facilita el acceso a espacios de cuidado*

10 OMS y UNICEF, “Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño”, Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2003, pág. 8; Declaración Conjunta entre la Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (1989). La OIT recomienda que se establezcan instalaciones que permitan la lactancia con las condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo.

11 El pago de esta suma no remunerativa se podrá efectivizar siempre que el cuidado este a cargo de instituciones habilitadas a tal fin o de personal incluido en el régimen de “trabajo en casas particulares”.

infantil dentro de los beneficios que ofrece a sus empleadas y empleados.” (UNICEF, 2020, 16).

VI. Marco normativo internacional

Los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres constituyen la base para garantizar su desarrollo y sus derechos en los ámbitos políticos, económico, cultural y social. La máxima participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país.

Los instrumentos de carácter obligatorio o vinculante obligan a los Estados a su defensa e incorporación en la agenda nacional y a crear las condiciones necesarias para que las mujeres puedan acceder a la igualdad. Mientras que los declarativos demuestran las preocupaciones de los movimientos de derechos humanos de las mujeres.

Dentro de los hitos relativos al reconocimiento de derecho de las mujeres podemos mencionar la I Conferencia Mundial de la Mujer (México - 1975), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) y Protocolo Facultativo (1999), II Conferencia Mundial de la Mujer (Copenhague 1980), III Conferencia Internacional de la Mujer (Nairobi 1985), Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (Viena 1993), La Convención Belém do Pará (1994), IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995), Beijing +5/10/20 y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En nuestro país, la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, conforman el *corpus* normativo internacional más relevante en materia de derechos humanos de las mujeres. Consecuentemente, en el año 2009 se sancionó en nuestro país la 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.

Profundizaremos los más relevantes con respecto a la temática bajo análisis, y distinguiremos entre dos sistemas de derechos: el internacional –ONU- y el interamericano –OEA.

VII. Sistema de Naciones Unidas (ONU)

1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) y Protocolo Facultativo (1999).

La Convención define el significado de igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, establece un programa de acción para que los Estados parte garanticen el goce de esos derechos.

Según el art. 1, por discriminación se entiende “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Parte que tomen todas las medidas apropiadas para garantizarle a las mujeres el goce de sus derechos en igualdad de condiciones con el hombre.

Destaca en sus disposiciones el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en las familias y en la educación de sus hijos.

El papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto. Es decir, destaca que existe una igualdad de responsabilidades de ambos sexos en la vida familiar e iguales derechos con respecto a la educación y al empleo.

2. Recomendaciones

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer formula recomendaciones sobre cualquier cuestión que afecte a las mujeres y a la que, a su juicio, los Estados parte deban prestar más atención. Hasta diciembre de 2021 el Comité ha adoptado 38 recomendaciones generales. Profundicemos algunas de ellas:

A. Recomendación General N° 19

Recuerda a los Estados parte que la aplicación de la Convención exige que adopten medidas positivas para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, deben examinar sus leyes y políticas.

Aclara que la violencia puede ser practicada por cualquier persona, organización o empresas y que los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas.

B. Recomendación General N° 25

Establece las obligaciones que tienen los Estados Parte. En primer lugar, tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en los ámbitos público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación -que puedan cometer las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares- por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación.

La segunda obligación es mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces. En tercer lugar, están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales, sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

Otra cuestión importante es que pone énfasis en lograr la igualdad sustantiva entre la mujer y el hombre. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias, será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias.

Las necesidades y experiencias permanentes determinadas biológicamente de la mujer deben distinguirse de otras necesidades que pueden ser el resultado de la discriminación pasada y presente cometida contra la mujer por personas concretas, de la ideología de género dominante o de manifestaciones de dicha discriminación en estructuras e instituciones sociales y culturales.

Puede haber discriminación indirecta contra la mujer cuando las leyes, las políticas y los programas se basan en criterios que aparentemente son neutros desde el punto de vista del género pero que, de hecho, repercuten negativamente en la mujer.

Las leyes, las políticas y los programas que son neutros desde el punto de vista del género pueden, sin proponérselo, perpetuar las consecuencias de la discriminación pasada. Pueden elaborarse tomando como ejemplo, de manera inadvertida, estilos de vida masculinos y así no tener en cuenta aspectos de la vida de la mujer que pueden diferir de los del hombre. Estas diferencias pueden existir como consecuencia de expectativas, actitudes y comportamientos estereotípicos hacia la mujer que se basan en las diferencias biológicas entre los sexos. También pueden deberse a la subordinación generalizada de la mujer al hombre.

C. Recomendación General N° 35

En 2017, el Comité vuelve a pronunciarse sobre la violencia contra las mujeres esta vez enfatizando en el factor del género dado los notables avances en la delimitación y conceptualización del fenómeno y abordaje teórico y metodológico de este problema. Esta recomendación complementa y actualiza la orientación formulada a los Estados parte en la Recomendación 19 y debe leerse conjuntamente con ella.

3. Organización internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo –OIT– es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Los Convenios claves en materia de género de la OIT son: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por último, el instrumento internacional más actual en la materia es el Convenio N° 190 de la OIT ratificado por Argentina en el 2020 y que entró en vigor hace apenas unos meses, el 23 de febrero del 2022.

Reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de *violencia y acoso*, incluidos la *violencia y el acoso por razón de género*. El convenio contiene definiciones amplias de violencia y acoso y también de violencia y acoso por razón de género, y ampara a las personas que trabajan tanto en el sector público como en el privado. Asimismo, establece que tales conductas pueden tener lugar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la Resolución relativa a

la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004. En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.¹²

VIII. Sistema Interamericano

1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994)

Esta Convención afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Establece que la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. Además que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida. La violencia contra la mujer incluye el sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

IX. Palabras finales

Como podemos observar, se ha avanzado mucho en lo que respecta a los derechos humanos de las mujeres protegidos en los instrumentos internacionales. Sin embargo, y a pesar de la obligación de los Estados Parte de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes, nuestra Ley de Contrato de Trabajo regula de manera tal el trabajo de mujeres que perpetúa estereotipos y desigualdades sociales de división sexual del trabajo entre hombres y mujeres.

Más aún, en nuestra Ley de Contrato de Trabajo se consagra una igualdad formal entre hombres y mujeres cuando debería aspirarse a legislar una igualdad sustancial, protegiendo a las mujeres de las desigualdades estructurales.

Como se manifiesta en la Recomendación n° 25 de la CEDAW, las leyes que son neutras desde el punto de vista del género pueden, sin proponérselo, perpetuar las consecuencias de la discriminación pasada. Pueden elaborarse tomando como ejemplo, de manera inadvertida, estilos de vida masculinos y así no tener en cuenta aspectos de la vida de la mujer que pueden diferir de los del hombre.

Por estos motivos, es que urge repensar las regulaciones del trabajo de las mujeres y de las familias con perspectiva de género para que el papel de la mujer en la procreación no sea causa de discriminación de la mujer como trabajadora y puedan desarrollarse laboral y familiarmente en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.

¹² Extraído de <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

Bibliografía.

- Ackerman, M. (2000): "La condición legal de las mujeres trabajadoras en la Argentina" en Birgin, H. (coop.): *Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo.*, 1ra. Ed., Biblos, Buenos Aires, pp. 26-46.
- Andújar A. (2022)-: "Andares de clase: mujeres, trabajos y luchas por derechos en la Argentina, 1880-1920" en Lozano M.P; Terragno M.M; Censi Luciana (Coords.). *Derecho Laboral Feminista.* 1ra. Ed., Mil Campanas, CABA, pp. 15-43.
- Ávila Santamaría, R., Salgado, J. y Valladares, L. (Comp.) (2009): *El género en ensayos críticos.* Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Quito, Ecuador.
- Blázquez Graf, N; Flores Palacios, F.; Ríos Everardo, M. (Coord.) (2012): "Investigación Feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales". México: UNAM, Centro de investigaciones interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades: Centro Regional de investigaciones multidisciplinares: facultad de psicología, Colección Debate y Reflexión, p. 407
- Clérico, L. (2018): "Hacia un análisis integral de estereotipos: desafiando la garantía estándar de imparcialidad". *Revista Derecho del Estado*, (41), Universidad Externado de Colombia, pp. 67-96.
- Conferencia Internacional del Trabajo (2011): *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.* OIT, Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf
- Dorlin, E. (2009): *Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista.* Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires.
- Facio, A. y Fries, L. (2005): "Feminismo, género y patriarcado", *Academia -Revista sobre la enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Año 3, Número 6.
- INDEC (2020): *Dossier estadístico en conmemoración del 109° Día Internacional de la Mujer.* Recuperado de: https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M.pdf
- Lagarde, M. (1996): "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España, pp. 13-38.
- Lobato, J. (2022): "Andares de clase: mujeres, trabajos y luchas por derechos en la Argentina, 1880-1920" en Lozano M.P; Terragno M.M; Censi Luciana (Coords.), *Derecho Laboral Feminista*, 1ª ed, Mil Campanas, CABA, pp. 105-167.
- Lozano M.P; Terragno M.M; Censi Luciana (Coord.) (2022): *Derecho Laboral Feminista.* 1ª ed., Mil Campanas, CABA.
- Maffía, D.; Moreno Sardá, A.; Espinosa Miñoso, Y. y Radi Blas. (2020): *Apuntes Epistemológicos. Cuadernos feministas para la transversalización.* 1ª ed. UNR: Rosario Editora.
- Maffía, D. (2007): "Epistemología feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la ciencia". *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, vol. 12, n° 28, pp.63-98.
- Partenio, F. (2022): "El Trabajo visto desde lentes feministas: viejos tópicos y nuevos problemas de un debate clásico en la agenda de los feminismos" en Lozano M.P; Terragno M.M; Censi Luciana (Coord.). *Derecho Laboral Feminista.* 1ª ed, Mil Campanas, CABA, pp. 47-87.
- Pautassi, L. (2007): *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Serie mujer y desarrollo.* Naciones Unidas CEPAL, Santiago de Chile.
- Pautassi, L. (2013): "Perspectivas actuales en torno al enfoque de derechos y cuidado. La autonomía en tensión" en Laura Pautassi y Carla Zibecchi (Coords.), *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, Editorial Biblos, Buenos Aires pp. 99-132.
- Pereira, G. (2017): "Contrato de Trabajo de las mujeres" en Sudera J. y Tula D. (Coords.) Ackerman M. y Maza M.A (Dirs.), *Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, pp. 273-285.
- UNICEF (2020): *Cuadernos para la acción. El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*, 1ra. Edición. Diciembre 2020. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://www.unicef.org/argentina/informes/el-derecho-al-cuidado>
- Vázquez Páez, S. V. (2020): "La necesidad de equiparar las licencias laborales por maternidad y/o paternidad, sea biológica, por filiación o por adopción". *El derecho - Revista de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, N° 9 - septiembre 2020.