

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN



“Los tratados internacionales como herramientas para garantizar la igualdad de género en el mercado laboral”

Alumna: Castro Romina

Carrera: Abogacía

Abril, 2016

Resumen ejecutivo

El reconocimiento de la igualdad de género a nivel internacional fue producto de un proceso que demandó largos años de trabajo por parte de numerosos actores, principalmente, del movimiento de mujeres y de varios organismos internacionales como las Naciones Unidas.

De esta forma, la comunidad internacional, a partir de la promulgación de tratados, convenios y otras normativas, ha combatido la discriminación por género en diversas instancias del mercado de trabajo, lo cual ha significado para la Argentina un beneficio a partir de la posibilidad de adecuarse a este corpus legislativo.

La lucha por la igualdad de género es un compromiso asumido por Argentina desde hace varias décadas. Especialmente desde la incorporación en nuestra Constitución de la perspectiva de derechos humanos, a partir de la ratificación de los Tratados Internacionales respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, así como a su pleno ejercicio.

Si bien a nivel local existen importantes avances normativos respecto a la igualdad de oportunidades, se presenta en la actualidad una brecha muy grande entre las pautas reguladoras y su aplicación efectiva. Por este motivo, será fundamental a los fines del trabajo, conocer la normativa internacional y su adecuación a través de la normativa nacional vigente.

A raíz de ello, nos proponemos analizar el grado de adecuación de la normativa nacional Argentina a los tratados y convenios que forman parte del derecho internacional público. Para ello, se analizará el concepto de género en el mercado laboral e identificarán los principales avances legislativos como la **Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744**, la **Ley Antidiscriminatoria N° 23.592**, y la **Ley 24012** llamada “Ley de Cupo Femenino”, entre otras, en materia de género. Además, será importante identificar los principales temas que han sido objeto de negociación colectiva en Argentina, así como los principales avances legislativos sobre equidad de género, que garantizan el reconocimiento de los derechos enunciados en el ámbito internacional.

Abstract

The recognition of gender equality at international level was the result of a process that demanded long years of work by many actors, mainly the women's movement and various international organizations such as the United Nations. Thus, the international community, from the enactment of treaties, agreements and other regulations, has fought gender discrimination in various levels of the labor market, making possible for Argentina to adapt to this legislative corpus. Argentina has a longstanding commitment fighting for gender equality pursued for several decades.

Especially since the incorporation of human rights perspective in our Constitution, as a result of the ratification of international treaties concerning equality between men and women and their full exercise.

While at the local level there are significant regulatory developments regarding equal opportunities, currently the gap between regulatory guidelines and their effective implementation remains extremely wide.

For that reason, it will be critical for the purposes of labor, to meet international standards and their suitability through the existing national rules. As a result, we analyze the adequacy of Argentine legislation to treaties and agreements that are part of public international law. In this regard, the concept of gender will be analyzed from the labor market perspective identifying the progress made on the legislative front such as the Law of Labor Contract (LCT) No. 20,744, the Anti-Discrimination Law No. 23.592 and Law 24012 "Law of Cupo Female "among others, gender.

It will also be important to identify the main issues that have been the subject of collective bargaining in Argentina, as well as major legislative progress on gender equality, ensuring the recognition of the rights contained in the international area.

Índice

Introducción	pág. 5
Capítulo 1 Conceptos de Género	pág. 10
1.1 Igualdad de género, aproximaciones teórico-conceptuales.	pág. 10
1.2 Nociones básicas sobre la perspectiva de género en el mercado de Trabajo.....	pág.13
Capítulo 2 Marco Normativo internacional sobre la perspectiva de género y el mercado de trabajo	pág. 20
2.1 Conferencias Mundiales de la Mujer.....	pag.20
2.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW.....	pág. 24
2.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	pág. 29
2.4 Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos.....	pág.31
2.5 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”.	pág.32
Capítulo 3 Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	pág.35
3.1 Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneraciones.....	pág.36
3.2 Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.....	pág.38
3.3 Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.....	pág.39
3.4 Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad.....	pág.41
Capítulo 4 Marco Normativo nacional en materia de género y el mercado de trabajo	pág.43

4.1	Constitución Nacional.....	pág.43
4.2	Reforma de la Constitución Nacional 1994. Supremacía de los tratados internacionales. Artículo 75 inc. 22.....	pág.45
4.3	Legislación nacional.....	pág.48
4.3.1	Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.....	pág.48
4.3.2	Ley Antidiscriminatoria N° 23.592.....	pág.57
4.3.3	Ley de Cupo Sindical Femenino N° 25.674.....	pág.58
4.3.4	Ley 24012 “Ley de Cupo Femenino”- Ley Electoral....	pág.59
4.4	Jurisprudencia.....	pág.62
Capítulo 5 Cumplimiento de los estándares internacionales.....		pág.69
5.1	Grado de adecuación de la normativa interna sobre participación de las mujeres en el mercado de trabajo a la luz de los estándares internacionales.....	pág.69
5.2	La Negociación Colectiva como forma de instrumentación de los tratados internacionales.....	pág.73
5.3	Cláusulas de Género en la negociación Colectiva. Propuestas.....	pág.74
Conclusiones.....		pág.78
Bibliografía.....		pág.81

Introducción

La división sexual del trabajo a nivel mundial estableció históricamente que a las mujeres les estaba destinado el hogar y el cuidado de su familia y a los hombres el trabajo fuera del hogar.

Si bien esta concepción tradicional ha ido perdiendo terreno en las últimas décadas, aún persisten fuertes desigualdades sociales laborales y culturales entre hombres y mujeres. Mayores índices de desempleo, informalidad laboral y dificultades en el acceso al empleo, son algunas de las desigualdades vigentes en el mundo de trabajo.

En este contexto, a medida que las mujeres se fueron incorporando al mundo del trabajo la legislación tanto a nivel nacional como internacional debió modificarse e ir incorporando medidas de protección con el objetivo de garantizar la equidad de género.

En la Carta fundacional de la Organización de las Naciones Unidas de 1945, los Estados reafirmaron la igualdad entre hombres y mujeres y se comprometieron a promover el respeto universal de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales de todos y todas, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y a hacer efectivos tales derechos y libertades.

Con la modificación de la Carta Magna de 1994, Argentina reconoció expresamente el rango superior de los Convenios Internacionales por sobre la legislación nacional; aún más, con esa reforma, ciertos tratados internacionales de Derechos Humanos, han sido incorporados al plexo fundamental otorgándoles directamente jerarquía constitucional (artículo 75, inciso 22 de la CN).

En este sentido, a partir del inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), tiene jerarquía constitucional.

Asimismo, Argentina ha ratificado por medio de la ley 24.632 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer,

conocida como “Convención de Belem do Pará”, que complementa el marco jurídico de la CEDAW.

La importancia de esta Convención radica en que plantea las discriminaciones contra las mujeres en el nudo de la equidad y el respeto a los derechos humanos desde una perspectiva de género. No sólo en términos de una construcción teórica sino también política. Esto quiere decir que plantea una agenda estratégica de los derechos de las mujeres (Putassi, 2011).

Además, Argentina ha ratificado diferentes Convenios Internacionales elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre los que podemos mencionar el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3).

De esta forma, queda abierta la posibilidad de exigir el cumplimiento de las normas previstas en las convenciones, y la posibilidad de denuncia ante los organismos internacionales frente a actos de discriminación o ante incumplimiento de la igualdad de oportunidades.

A nivel nacional la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 consagra tanto la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras como protección del trabajo femenino en particular.

En 2002 se sanciona la Ley 25.674, conocida como “Ley de Cupo Sindical Femenino”, reglamentada en 2003 a través del decreto 514/2003, que garantiza el acceso de las mujeres a cargos electivos dentro de las organizaciones sindicales así como la participación de las mujeres en las comisiones que negocian convenios colectivos de trabajo.

El objetivo general del trabajo consiste en analizar el grado de adecuación de la normativa nacional a los convenios y tratados internacionales ratificados por Argentina en materia de género en el mercado laboral.

Por su parte, como objetivos específicos de la presente investigación se plantean:

- Identificar los principales convenios y tratados internacionales sobre equidad de género en el mercado laboral.
- Analizar el concepto de género en el mercado laboral incorporado en los principales tratados y convenios internacionales sobre igualdad de oportunidades.
- Identificar los principales avances legislativos a nivel nacional sobre equidad de género en particular en el mundo del trabajo.
- Identificar el grado de adecuación de la normativa nacional de trabajo a las normas internacionales.

En la actualidad, si bien nuestro país ha ratificado numerosos tratados internacionales que garantizan la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, la mayor parte de la participación femenina en el mundo del trabajo no se presenta en condiciones de igualdad con la población masculina. Si bien ha aumentado el empleo de las mujeres tanto en el sector formal de la economía como en el informal y en los servicios, se observan particularidades en el modo de inserción ya que esa mayor presencia suele observarse con fuerza en puestos de trabajo precarios y vulnerables (Novick, Trajtemberg y Heredia, 2005).

Gran parte de las mujeres se enfrenta aun a inequidades en lo que respecta a los ingresos, el acceso al empleo, y las faltas de adecuaciones de las responsabilidades familiares al contexto actual.

Garantizar la no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones es fundamental a la hora de elaborar o revisar textos legislativos.

El fortalecimiento de los derechos humanos así como de los derechos fundamentales en el trabajo constituye un pilar fundamental de toda estrategia dirigida a contrarrestar las disparidades socioeconómicas y la polarización social. (Tomei, 2006).

A raíz de lo antes dicho, el tema tratar en el presente trabajo de investigación, es de alta relevancia actual debido a que la implantación de un marco jurídico apropiado

en materia de igualdad de oportunidades es un aspecto central de cualquier estrategia destinada a eliminar la discriminación por motivos de género.

Para el presente trabajo se aplica el **tipo de estudio descriptivo**, que se basa en una descripción del fenómeno bajo estudio, mediante la caracterización de sus rasgos generales. (Yuni y Urbano, 2006, pág. 80).

Por su parte, la estrategia metodológica se basa *en estudios cualitativos*, debido a que no se realizará ningún tipo de medición numérica ni análisis estadístico, sino que se responderá a las preguntas de investigación a través del análisis principalmente tanto de la normativa nacional como internacional sobre la equidad de género en el mercado de trabajo.

Respecto a las *fuentes de información* para llevar a cabo la revisión de la literatura, se utilizarán:

a) Fuentes primarias (directas), que proporcionan datos de primera mano. En el marco de las investigaciones jurídicas, las fuentes que se utilizarán para poder llevar a cabo el presente trabajo son legislaciones tanto internacionales como nacionales y fallos de la Corte Suprema de Justicia.

En este sentido, se trabajará con diferentes leyes internacionales que abordan la temática de género en el mercado de trabajo. Para ello se analizarán las Conferencias Mundiales de la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará. Además se estudiarán los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que refieren a la temática.

En el ámbito nacional, se desarrollarán tanto los puntos más relevantes que aparecen en nuestra Constitución Nacional como en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592, Ley de Cupo Sindical Femenino N° 25.674, y la Ley 24012 “Ley de Cupo Femenino”- Ley Electoral.

b) *Fuentes secundarias*, con el objetivo de someter a un proceso de reelaboración las fuentes primarias. Para la investigación se utilizará principalmente doctrina recogida en libros que abordan la perspectiva de género en el mercado de trabajo, como es el caso de Lamas Marta, Goren Nora, Caminotti Mariana, entre otros; papers, y artículos de revistas especializadas como la Revista de la Sociedad Argentina de Análisis Político- SAAP-, la Revista dos Puntas y la Revista de Educación y cultura, etc.

c) *Fuentes terciarias o de referencias generales*, en este caso se trabajará sobre conferencias y simposios internacionales que se enmarcan en el ámbito de las Naciones Unidas. (Yuni y Urbano, 2006).

Por último, el trabajo se divide en cinco grandes capítulos. En un primer capítulo se expondrán los conceptos de género desde la perspectiva del mercado de trabajo, para introducirnos en el tema. En el segundo y tercer capítulo se abordará el marco normativo internacional donde se analizarán los tratados internacionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo más relevantes en materia de equidad de género y el mundo del trabajo. En un cuarto capítulo se estudiará el marco normativo nacional donde se expondrán las disposiciones legislativas internas específicas en la materia que abordan la temática, para en el último capítulo analizar el grado de adecuación de los estándares mínimos indicados en los convenios y tratados internacionales.

Capítulo 1: Conceptos de Género

La igualdad de género es un derecho fundamental y una condición indispensable para consolidar el sistema democrático. En este sentido, para analizar el grado de adecuación de la normativa interna a los convenios internacionales sobre equidad de género tal como se plantea en los objetivos del trabajo final de grado, es necesario primero precisar qué se entiende por género.

Para ello, en este capítulo se analizará lo que se ha denominado análisis de género, es decir, el concepto de género y su implicancia en el mercado de trabajo, explicando cómo la diferenciación sexual genera desigualdades y discriminaciones, dando lugar a una situación injusta que dificulta la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

1.1 Igualdad de género, aproximaciones teórico-conceptuales.

En primer lugar para entender la concepción de género, es importante empezar caracterizando que hombres y mujeres son biológicamente diferentes, y que el resto de las características que se asignan a cada uno de los sexos no son más que estereotipos contruidos socialmente, en una cultura que se puede denominar patriarcal, es decir, una forma de organización social jerárquica donde los hombres y las atribuciones masculinas son situados por encima de las mujeres y los valores femeninos (Vázquez, 2011).

Con esto queremos decir que, la palabra sexo hace referencia a las diferencias biológicas, genéticas y anatómicas que hay entre hombres y mujeres. Estas características son universales, naturales o de nacimiento. En cambio, el género se refiere a los roles que en cada sociedad se asignan a mujeres y hombres. Es una construcción social que inicia desde el nacimiento; como es aprendido, puede ser modificable (Vázquez, 2011).

El género, entonces, es asimilado, no es natural, no se nace con él, se incorpora. El aprendizaje de una cultura y de los modelos de género involucra, por lo general, procesos no conscientes, implícitos, internalizados a través de una práctica no reflexiva formando parte de los hábitos y las costumbres. Estas formas culturales se adquieren a través de la socialización que se realiza en la familia, la escuela, a

través de los medios de comunicación de masas, la religión y en la sociedad, en general. Esta socialización es diferencial según el género reforzando determinadas formas de conducta y de representación de la realidad para hombres y mujeres. Desde que se nace se trata de fomentar unos comportamientos, de reprimir otros y de transmitir ciertas convicciones sobre lo que significa ser varón y ser mujer (Mora, 2006).

Es decir, el género, por tanto, es distinto del sexo, ya que apunta a las características biológicas que diferencian a macho y hembra, sobre las cuales se construyen las distinciones y desigualdades sociales de género (Mora, 2006).

En este sentido, desnaturalizar lo masculino y femenino supuso un cuestionamiento y transformación de lo que se concebía como esencial e inmutable, abriendo la posibilidad de interpretar, simbolizar y organizar las diferencias sexuales de las relaciones sociales. Así, la diferenciación entre hombres y mujeres, lejos de ser una cuestión biológica y anatómica, fue planteada como el resultado de relaciones históricas y sociales de género. (Facio y Fries, 2005).

La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual (Lamas, 1995).

El rol de género se forma con el conjunto de normas que dicta una sociedad respecto de lo masculino y femenino. En este sentido, una división básica ha sido: las mujeres se dedican a lo doméstico, y los hombres en cambio se relacionan con el trabajo productivo remunerado (Lamas, 1995).

Esta dicotomía entre femenino-masculino generó estereotipos rígidos que llevo a que se condicionen a lo largo de la historia los roles de acuerdo al género al que pertenecen las personas (Facio y Fries, 2005).

Podemos ver de esta forma, que la dicotomía más que tener una base natural, es el resultado de construcciones sociales de un largo proceso histórico, que no solo generó diferencia entre los géneros masculinos y femeninos, sino que implicó desigualdades y jerarquías entre ambos, provocando una dominación y subordinación hacia la cultura patriarcal (Facio y Fries, 2005).

Desde esta perspectiva, mientras que el género refiere a características socio-culturales, el sexo denota atributos biológicos. Por lo tanto, la diferencia sexual o biológica en sí misma no produce discriminación.

El género supone características, aptitudes, actitudes, comportamientos, roles, funciones y valoraciones que se asignan de manera dicotómica y jerárquica a cada sexo a través de procesos de socialización al interior de una sociedad determinada, de los cuales participan instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas (Facio y Fries, 1999).

Reyna Pastor (1994) define el género como una construcción social y cultural que se articula a partir de definiciones normativas, de lo masculino y de lo femenino, las que crean identidades subjetivas y relaciones de poder, tanto entre varones y mujeres como en la sociedad en su conjunto.

Marta Lamas (2000) plantea que la cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. De esta manera, entiende al género como el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales obtenidas a partir de la simbolización de la diferencia anatómica entre varones y mujeres en determinada sociedad. Plantea que las diferencias entre lo masculino y femenino no provienen sólo del género, sino también de la diferencia sexual, o sea, del inconsciente, de lo psíquico, lo cual supone que en la construcción de la subjetividad participan no sólo elementos del ámbito social sino también del psíquico.

Según Scott Joan (1990) el concepto de género tiene dos partes y varias subpartes, que están interrelacionadas, pero deben ser analíticamente distintas. El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos comprende cuatro elementos interrelacionados: 1) símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones, múltiples (y a menudo contradictorias), 2) conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas. Esos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que

afirman categórica y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino, 3) las instituciones y organizaciones sociales *de las relaciones de género*: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas, la política, 4) la identidad subjetiva.

Posteriormente y avanzando en la complejidad del concepto, Stromquist (2006) aporta la noción de un sistema de género como una construcción social y política de un sistema que crea diferencias entre hombres y mujeres simplemente en virtud del sexo, que se manifiesta en tres niveles:

- ✓ **Estructural:** apoyado por la división social del trabajo;
- ✓ **Institucional:** conformado por las normas y reglas que guían la distribución de recursos y las oportunidades disponibles a mujeres y hombres;
- ✓ **Simbólico:** constituye las concepciones, mentalidades y las representaciones colectivas de lo que socialmente implica la feminidad y la masculinidad.

1.2 Nociones básicas sobre la perspectiva de género en el mercado de trabajo

Uno de los ámbitos en el cual se han concentrado la mayor cantidad de esfuerzos, reformas constitucionales y legislativas, planes y plataformas de acción, medidas de acción positiva tanto a nivel internacional, nacional como regional, ha sido en torno a garantizar la igualdad entre mujeres y varones en el mercado de trabajo.

Para abordar los problemas de la mujer en el ámbito laboral es necesario primero entender que gran parte de dichas complicaciones se derivan de los estereotipos de género, y que pese al gran avance social en materia de los derechos de las mujeres y la no discriminación, continúan en muchos ámbitos aún impregnados, y el ámbito laboral es justamente uno de ellos (Guadagnoli, 2014).

Como se mencionó anteriormente, 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 (Guadagnoli, 2014).

Estos estereotipos, generan en el ámbito laboral diferentes tipos de discriminación en lo que respecta a las mujeres.

Según la Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, se entiende por discriminación por razón de sexo:

“Toda distinción, exclusión o 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 de hombre y mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera” (ONU, 1979: artículo 1).

Se considera *discriminación directa* por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, y *discriminación indirecta* por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios (Vázquez, 2011).

En relación al mercado de trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo:

“La discriminación en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate” (OIT, 2003: 16).

En la mayoría de los casos, la discriminación laboral tiene como principales víctimas a grupos históricamente vulnerados que, por encontrarse expuestos a condiciones sociales desiguales, encuentran severas dificultades para hacer ejercicio pleno de todos sus derechos. Estos grupos son las personas con

discapacidad, las mujeres, los/as afrodescendientes, las personas viviendo con VIH-sida, las personas migrantes, los/as adultos mayores, los/as jóvenes, las personas en situación de pobreza, las personas pertenecientes a las comunidades indígenas, las personas con orientaciones sexuales no hegemónicas, las personas trans, las personas privadas de la libertad y liberados/as, entre otros (Mouratian, 2013).

Este problema se acentúa en la actualidad, ya que se registra una fuerte feminización de la tasa de actividad responde a una dinámica caracterizada como modernizadora, junto a la extensión en los niveles educativos, la reducción del número de hijos en sectores sociales medios y altos, y cambios valorativos culturales, tales como las metas de realización individual de las personas (Halperin Wesburd, 2009).

En este sentido, la división sexual del trabajo significa la separación de los ámbitos específicos de trabajo para varones y mujeres. (Scott, 1990). Es decir, los roles de género en cuanto a la división sexual del trabajo se pueden dividir en:

- El trabajo productivo, considerado como aquel que genera ingresos.
- El trabajo reproductivo, generalmente no remunerado, que incluye tareas como cuidados familiares, quehaceres del hogar, educación etc.

Como las mujeres siempre han estado más en el espacio del hogar y ejercen una labor activa en la reproducción de la vida, han estado más interesadas por temas específicos relacionados con el hogar. Esto ha traído como consecuencia que las áreas de ocupación laboral de las mujeres están más relacionadas con el hogar: trabajo doméstico, educación de los hijos/as, temas de salud y bienestar social. En el caso de los hombres, es todo lo contrario realizan su trabajo fuera de casa, ellos se desenvuelven más en el espacio público, participando más en: los negocios, la economía, la industria, la tecnología, la política y los espacios de poder (Vázquez, 2011).

A pesar de esta situación, como se mencionó, en la actualidad, se ha producido una importante incorporación de la mujer al trabajo productivo, lo que ha generado en las sociedades un conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales.

A esta situación se le suma que, a lo largo de su carrera laboral, las mujeres experimentan una menor movilidad que los hombres. Muchas de las diferencias en las oportunidades que mujeres y hombres tienen para moverse dentro de los grupos de ocupación particulares se deben a las diferencias en su distribución según grupos y categorías ocupacionales. Fundamentalmente porque las ocupaciones típicamente femeninas son propiamente carreras cortas, también son menores las oportunidades para avanzar en mejores sueldos y estatus de niveles de posición, las mujeres comúnmente alcanzan el máximo nivel en pocos años (Lopez, 2006).

Además en el ámbito laboral las mujeres se enfrentan a desigualdades que se manifiestan desde el momento en que buscan acceder al mercado de trabajo, donde se presentan diferentes obstáculos que se expresan en la tasa de actividad. Incluso cuando logran insertarse, las mujeres experimentan peores condiciones que se manifiestan a través de diferentes formas de discriminación y segregación.

Por segregación por género en el mercado laboral nos referimos a la concentración de mujeres y hombres en diferentes trabajos que son característicos para uno de los dos sexos (trabajos típicamente femeninos/ trabajos típicamente masculinos). Es decir que, la segregación en el mercado del trabajo toma tanto formas psíquicas como sociales, y casi siempre es resultado tanto de elecciones como de restricciones, sin embargo, teniendo en cuenta la evidencia, se puede concluir que, a la hora de hablar de segregación ocupacional, las restricciones juegan un rol más importante que las elecciones (Lopez, 2006).

La segregación laboral por razones de género es una de la manifestación de estas diferencias, y está presente, en la mayoría de los países, afectando negativamente la igualdad y la justicia social. (Wainerman, 1996).

Esta segregación se manifiesta de dos formas diferentes: segregación horizontal, en donde las mujeres y los varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel; o bien una segregación vertical, que se define por una distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional (Wainerman, 1996).

Esto implica, que las mujeres siguen en desventaja en todos los indicadores laborales y se enfrentan a discriminaciones abiertas o encubiertas, como los llamados «techos de cristal» en su ascenso a empleos jerárquicos (Espino, 2011).

Asimismo, los procedimientos para la selección en la incorporación a los puestos de trabajo muchas veces también esconden perjuicios en detrimento de las mujeres.

De igual forma, las desigualdades se presentan en relación a la brecha salarial entre ambos sexos. Las mujeres, por lo general, están concentradas en los grupos de ingresos medios y bajos.

Lo anterior confirma una clara división sexual del trabajo, que establece una separación entre el espacio doméstico y el espacio público. Lo productivo está masculinizado, genera riqueza, salarios y derechos sociales, es visible socialmente, tiene reconocimiento social y proporciona autonomía personal. Por el contrario, el trabajo reproductivo está feminizado, no genera riqueza, carece de retribución y no genera derechos sociales, es invisible monótono, no tiene reconocimiento social ni proporciona autonomía personal y se consideran actividades secundarias (Vázquez, 2011).

Un rasgo característico de esta situación es que la mayoría de la participación femenina no se presenta en condiciones de igualdad con la población masculina. Si bien ha aumentado el empleo de las mujeres se observan particularidades en el modo de inserción ya que esa mayor presencia suele observarse con fuerza en puestos de trabajo precarios y vulnerables (Novick, Trajtemberg y Heredia, 2005).

Resulta evidente que si las mujeres se incorporan al empleo asalariado no podrán dedicar el mismo tiempo y esfuerzo a las tareas domésticas y de cuidado. Es por ello que la sociedad debe buscar soluciones para atender las necesidades derivadas de estas situaciones. No se trata de buscar una fórmula para que las mujeres continúen asumiendo la total responsabilidad del trabajo doméstico y además, deban integrarse al mercado de trabajo. Esto implica promover cambios profundos, tanto en el ámbito familiar como en la actual lógica del mercado, que valore el trabajo de cada persona, fomente las responsabilidades y decisiones de todas las personas integrantes del grupo familiar. (Vázquez, 2011).

La Argentina cuenta con un marco normativo de compromisos con la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres asumido desde la Constitución Nacional. En lo específico del ámbito laboral, aún con asuntos pendientes.

En este sentido, la Constitución, como base del ordenamiento jurídico de un país, es la llamada a disponer la existencia de normas que garanticen la plena igualdad entre hombres y mujeres (Montaño y Aranda, 2006).

De esta forma, en la región, todas las Constituciones consagran el principio de igualdad, al igual que las Constituciones europeas y la norteamericana. La mayoría de ellas consagra explícitamente la igualdad entre hombres y mujeres, en cambio, la Constitución norteamericana no ha consagrado esa igualdad. Además, todas las Constituciones de la región consagran el principio de no-discriminación, al igual que las Constituciones europeas. Los Estados sancionan toda forma de discriminación y se comprometen a adoptar medidas de acción positiva para promover la efectiva igualdad entre todas las personas. Por ejemplo, en el caso de Honduras, se el artículo 60 de su constitución declara punible todo tipo de discriminaciones. (Montaño y Aranda, 2006).

La mayoría de las Constituciones consagra explícitamente la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres. Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen a todos las posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa y se reitera que igual salario por igual trabajo, prohibiéndose las discriminaciones. (Montaño y Aranda, 2006).

En conclusión, la equidad de género en el acceso al empleo y en las condiciones laborales implica normas y leyes que promuevan mayores oportunidades para incorporarse a más y mejores empleos, que garanticen la formación profesional y permitan asimismo conciliar el trabajo y la vida familiar.

En síntesis, partiendo del concepto que establece al género como una construcción social arbitraria de lo femenino y masculino, que crea identidades subjetivas y establece relaciones de poder entre hombres y mujeres, vemos cómo la discriminación por motivos de género está presente en el mercado laboral.

A pesar de la vasta normativa existente, el hombre sigue hegemonizando el mercado de trabajo, existiendo diferencias tanto en el acceso a los puestos de trabajo, como en las cuestiones salariales y en los cargos jerárquicos, que en su mayoría son ocupados por hombres, para nombrar solo algunos ejemplos que evidencian la diferencia solo establecida por una cuestión de género.

Capítulo 2: Marco Normativo internacional sobre la perspectiva de género y el mercado de trabajo.

Existen diferentes ámbitos a nivel internacional y regional en los que se reafirma el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de los cuales se establecen normas para la equidad de género en el mundo laboral.

En este sentido, los gobiernos han ido ratificando acuerdos internacionales y estableciendo leyes nacionales que avalan los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación entre mujeres y varones que sirven como punto de partida para lograr efectivamente estos objetivos.

El fortalecimiento de los derechos humanos así como de los derechos fundamentales en el trabajo constituye un pilar fundamental de toda estrategia dirigida a contrarrestar las disparidades socioeconómicas y la polarización social. (Tomei, 2006).

A partir de lo antes dicho, este capítulo tiene como objetivo dar a conocer los diferentes tratados y convenios internacionales que regulan la igualdad de oportunidades en el ámbito internacional, para lo cual, se hará una recorrida por los principales acontecimientos a nivel global que han abordado dicha problemática.

2.1 Conferencias Mundiales de la mujer

A nivel internacional, en la Carta fundacional de la Organización de las Naciones Unidas de 1945, los Estados reafirmaron la igualdad entre hombres y mujeres y se comprometieron a promover el respeto universal de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos y todas, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y a hacer efectivos tales derechos y libertades.

En 1946 se estableció como órgano subsidiario a la Asamblea General de la ONU, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés).

Además, se declara 1975 como el *Año Internacional de la Mujer*, declarado por la ONU, haciéndose por primera vez una declaración oficial en contra de la

discriminación femenina: a partir de este momento, se declara que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

En este mismo año se convoca a una serie de Conferencias para comprometer a los Estados a adoptar estrategias y planes de acción para mejorar la condición social de las mujeres:

➤ **Primera Conferencia Mundial de la Mujer en México (1975)**

La primera conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de la mujer inició una nueva era de esfuerzos a escala mundial para promover el adelanto de la mujer al abrir un diálogo de alcance mundial sobre la igualdad entre los géneros (Montaño y Aranda 2006).

Se dio inicio a un proceso que comprendería las deliberaciones, la negociación, el establecimiento de objetivos, la identificación de obstáculos y el examen del progreso alcanzado.

Se identificaron tres objetivos que se convertirán en la base de la labor de Naciones Unidas en beneficio de la mujer (Montaño y Aranda, 2006):

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;
- La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;
- Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

La conferencia marcó un cambio en la forma en que se percibía a la mujer. Pasó de considerarse receptora de apoyos y asistencia, a ser vista como asociada y en pie de igualdad, con los mismos derechos y oportunidades que los hombres (ONU, 2007).

En este sentido, la Declaración establece la igualdad en los ámbitos político, laboral y civil, sobre todo se reconocen dos temas fundamentales: los derechos humanos y la violencia, aunque sólo en la esfera familiar (Melgarejo, 2011).

La conferencia destacó que las mujeres y los hombres de todos los países deben tener iguales derechos y deberes, y que incumbe a todos los Estados crear las condiciones necesarias para que aquéllas los alcancen y puedan ejercerlos (Melgarejo, 2011).

Además se acordó la realización de una Convención para eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Para el logro de los objetivos, en la Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.

➤ **Segunda Conferencia sobre el Derecho de las Mujeres en Copenhague (1980)**

La Segunda Conferencia mundial sobre la mujer tuvo por objetivo examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial, especialmente de los relacionados con el empleo, la salud y la educación (Olamendi, 2004).

Estableció tres esferas en que era indispensable adoptar medidas concretas y con objetivos precisos para alcanzar metas de igualdad, desarrollo y paz (Olamendi, 2004):

- Igualdad de acceso a la educación
- Oportunidad de empleo
- Servicios adecuados de atención de la salud

El programa de acción aprobado hizo un llamado a favor de adoptar medidas nacionales más firmes para garantizar la apropiación y el control de la propiedad por parte de las mujeres, así como a introducir mejoras en el ámbito de la protección de los derechos de herencia, de custodia de los hijos y de nacionalidad de la mujer. Los delegados a la Conferencia también exhortaron a que se pusiera fin a las actitudes estereotipadas en relación con la mujer (ONU, 2007).

➤ **Tercera Conferencia sobre el Derecho de las Mujeres en Nairobi (1985)**

En la tercera Conferencia Mundial, se dieron a conocer los datos reunidos por las Naciones Unidas que revelaban que, las mejoras en la situación jurídica y social de la mujer y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado únicamente a una pequeña minoría de mujeres. Las mejoras en la situación de la mujer del mundo en desarrollo habían sido, en el mejor de los casos, marginales. En resumen, los objetivos de la segunda mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer no se habían alcanzado (Olamendi, 2004).

Los gobiernos adoptaron las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de mujer, que esbozaban las medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo (ONU, 2007).

Es síntesis, en esta conferencia se refuerza el Feminismo a Nivel Mundial, bajo la consigna “Igualdad, Desarrollo y Paz”, promoviéndose (Melgarejo, 2011):

- Medidas constitucionales y jurídicas
- Igualdad en la participación social
- Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones.

Por último, cabe destacar, que esta conferencia reconoce un enfoque más amplio de participación de las mujeres a toda la esfera de la actividad humana.

➤ **Cuarta Conferencia sobre el Derecho de las Mujeres en Beijing (1995)**

En Beijing se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de la mujer al concepto de Género, así como la necesidad de incorporar a la mujer en los procesos de adopción de decisiones en relación con diversos aspectos de desarrollo, el medio ambiente, los derechos humanos, la población y el desarrollo social (Montaño y Aranda, 2006).

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer.

Establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género (ONU, 2007).

Al aprobar la Plataforma los gobiernos se comprometían a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones.

En esta cumbre, se evidencia la gran brecha que existe entre mujeres y hombres en relación al trabajo, así como la importante contribución económica, no reconocida de las mujeres (Vázquez, 2001).

De esta forma, consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica (ONU, 2007).

2.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW.

La convención fue adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es considerada como la Carta Internacional de los derechos humanos de las mujeres, entrando en vigor como tratado internacional en septiembre de 1981, tras su ratificación por 20 países.

Esta Convención constituye el principal instrumento jurídico internacional de derechos humanos para las mujeres de carácter vinculante; reúne los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer y expresa claramente que ellos son aplicables a las mujeres de todas las sociedades; es el marco jurídico más completo y, como tal, es suficiente por sí mismo, para el logro del objetivo de la igualdad en el sistema jurídico de los países (Binstock, 1998).

La Convención es un tratado de derechos humanos y como tal, está orientada al establecimiento de un orden público común, cuyos destinatarios no son los Estados, sino los seres humanos que viven en su territorio y esta naturaleza particular se debe tener presente al estudiar la incorporación de los derechos internacionalmente protegidos al Derecho Interno, así como su exigibilidad ante los tribunales nacionales. La Convención impone a los Estados ratificantes la obligación de

respetar y garantizar a las mujeres el ejercicio y goce de los derechos humanos, sobre bases de igualdad con los hombres. (Binstock, 1998).

La Convención define la discriminación como “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de cualquier derecho o libertad fundamental” (artículo 1).

En el artículo 3 hace mención a las políticas nacionales que deberán llevar a cabo los países estableciendo que:

“...se deberán tomar en todas las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres”.

Considera no discriminatorias las medidas de acción positiva, otorgando un trato distinto o más favorable a las mujeres, siempre que se adopten temporalmente hasta que se alcance la igualdad real o de trato (artículo 4)

En el artículo 11 dispone que los estados adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre varones 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 en 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.

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.
(artículo 11.2)

Asimismo, en su artículo 13 explicita que las mujeres tendrán derecho a prestaciones familiares con independencia de su estado civil.

En su artículo 17 dispone la creación de un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la misma por los Estados Partes.

Por su parte el artículo 18 establece, que los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:

1. En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate; y
2. En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.
3. Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

Asimismo, se propone una agenda de acción para erradicar las desigualdades la cual incluye la incorporación del principio de equidad de hombres y mujeres en sus sistemas legales y la abolición de las leyes discriminatorias (Montaño y Aranda, 2006).

En síntesis, la ratificación de la Convención implica el compromiso, por un lado, a adaptar la legislación nacional a estos fines y, por otro, a aplicar políticas tendientes para eliminar la discriminación hacia las mujeres.

En materia de empleo, se advierte no solo el derecho de las mujeres a trabajar, sino que implica además el derecho a la igualdad de oportunidades en la selección de puestos de trabajo.

Además, la Convención cuenta con un Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1999).

La importancia del Protocolo radica en la creación de dos mecanismos para la protección internacional de los derechos de las mujeres. En primer lugar, cuenta con un mecanismo de quejas individuales que habilita a las mujeres que son víctimas de una violación de derechos consagrados en la CEDAW a acudir al comité y órgano de control que monitorea el cumplimiento de ese tratado, luego de agotar los recursos judiciales en el país. En segundo lugar, el protocolo, le otorga competencia al Comité de la CEDAW para investigar situaciones de violaciones graves y sistemáticas de los derechos de las mujeres (Gherardi y Zibecchi, 2009).

En este sentido, la Convención y su Protocolo es fundamental ya que plantea las discriminaciones contra las mujeres en el nudo de la equidad y el respeto a los derechos humanos desde una perspectiva de género. No sólo en términos de una construcción teórica sino también política. Esto quiere decir que plantea una agenda estratégica de los derechos de las mujeres (Putassi, 2011)

Por ello, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) marcó un hito fundamental en la conceptualización de la igualdad y la no discriminación y tuvo una notable influencia en las legislaciones en América Latina, especialmente en las reformas constitucionales de las últimas décadas (Putassi, 2011).

Además, es la primera convención internacional que, a diferencia de otros tratados de derechos humanos, no se erige como neutral en términos de género sino que promueve la creación de medidas de acción afirmativa para aumentar las oportunidades de participación económica, social, cultural, civil y política de las mujeres. Asimismo establece que los derechos de las trabajadoras deben ser protegidos de potenciales discriminaciones originadas por matrimonio y/o maternidad de las mujeres, y los Estados deben tomar medidas adecuadas para prohibir y sancionar este tipo de prácticas discriminatorias, a la vez que deben proteger la maternidad a través de licencias remuneradas, prevención de ejecutar trabajos que puedan perjudicar a la trabajadora durante el embarazo, prestación de servicios de cuidado infantil y otras medidas que permitan combinar las responsabilidades laborales y familiares de los padres (Putassi, 2011).

Es importante destacar además, que la CEDAW no se refiere a la doble responsabilidad de la madre sino que hace referencia a los padres, dando por sentado que varones y mujeres deben compartir la responsabilidad de la esfera doméstica y de crianza tanto como la esfera económica y productiva.

La Argentina ratificó en 1985 dicha Convención y ello impulsó: a) la remoción de leyes discriminatorias y la aprobación de nuevas normativas relacionadas, principalmente, con el derecho de familia y la participación política, b) la adecuación de toda la legislación a sus disposiciones, incorporando sanciones penales por el incumplimiento de sus prescripciones y c) la creación y adecuación de instancias judiciales y administrativas habilitadas para reclamos específicos.

Por último, cabe resaltar que medio de la Ley 26.171 en noviembre de 2006, nuestro país ratifica el Protocolo Facultativo de la CEDAW.

2.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976.

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales son derechos humanos considerados como “obligaciones de deuda”, lo que significa que el Estado tiene que intervenir y tomar las medidas adecuadas para garantizar su aplicación (Guadagnoli, 2013).

En su artículo 3 resalta el compromiso con la equidad de género al disponer que “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y Culturales enunciados en el presente Pacto”.

El pacto establece que los Estados parte deben reconocer y garantizar el derecho al trabajo, de esta forma, en el artículo 6 establece que:

“Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la

oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

Asimismo, en su artículo 7 promueve... “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”.

Declara en su artículo 10 la obligación de los estados signatarios de conceder protección especial a las madres al establecer que:

“Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

El Pacto hace hincapié en la situación de las mujeres, señalando la importancia de que sus condiciones de trabajo no sean peores que las de los varones. En segundo lugar, establece la necesidad de condiciones de existencia dignas para los trabajadores y las trabajadoras y para sus familiares, de acuerdo con las disposiciones del Pacto. Por último, establece que la igualdad de oportunidades en materia de ascenso a la categoría superior en el entorno de trabajo, el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las vacaciones periódicas pagadas y la remuneración en los días festivos constituyen condiciones que deben garantizar los Estados parte a los trabajadores y trabajadoras (Gherardi y Zibecchi, 2009).

2.4 Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, fue adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), en 1966, entrando en vigor el 23 de marzo de 1976.

El Pacto, promueve la igualdad en su artículo 2 al establecer que:

“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

El artículo 25 declara el derecho de participar en la dirección de los asuntos públicos, mediante el sufragio activo y pasivo y a tener acceso en condiciones generales de igualdad a las funciones públicas.

En igual sentido, se reconoce la igualdad de los hombres y las mujeres al expresar que: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto” (artículo 3).

Además, reconoce la igualdad al expresar que:

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley .A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (artículo 26).

Tanto el Pacto Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como el Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos fueron ratificados por Argentina por medio de la Ley 23313 del año 1986, e incorporados al artículo 75 inc. 22 de la

Constitución Nacional. Ambos pactos, reafirman el principio de igualdad, dando cuenta, por una parte, de la universalización de dichos derechos, pero sobre todo, de una conciencia ética compartida por los Estados y de un consenso internacional en torno a la prioridad de la igualdad entre mujeres y hombres. Progresivamente dan origen al establecimiento de marcos normativos regionales y nacionales que incorporan en mayor proporción la protección de los derechos humanos y avanzan en un visión integral de los mismos, inspirada en la idea que no hay libertad sin igualdad y tampoco igualdad sin libertad (Mora, 2006).

Asimismo, determinan que los derechos establecidos son aplicables a todas las personas, sin distinción de ninguna clase y hace justamente referencia los motivos de sexo como forma de discriminación.

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.

En síntesis, la importancia de estos Pactos, radica en dar a los principios de la Declaración una forma legal vinculante.

2.5 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”.

Por medio de la Ley 24.632 nuestro país ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará (1994), que complementa el marco jurídico de la CEDAW.

La Convención sobre la eliminación de la violencia contra la mujer se basa particularmente en la violencia ejercida contra la mujer, basada en su género que cause daño sexual o psicológico tanto en el ámbito público como privado (Guadagnoli, 2013).

En este sentido, tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar situaciones de violencia o sufrimiento físico.

En su artículo 4 reconoce el:

“derecho de las mujeres 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”. En este sentido, incluye tanto el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país, y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones así como el derecho a la libre asociación”.

En los artículos 8 y 9 se le exige a los países firmantes:

“Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso”; “Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos”; “fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer”; “Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer”, y “Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer”.

En síntesis, podemos ver a lo largo del presente capítulo que desde el año 1945 la igualdad de género ha sido considerada en el ámbito internacional al ser reconocida en la carta fundacional de las Naciones Unidas.

A lo largo del siglo XX vemos cómo la cuestión de género ha sido abordada a por la comunidad internacional a partir de las diferentes Conferencias y tratados, en especial con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de

Discriminación contra la Mujer (CEDAW), lo cual marcó un antes y después al constituir el principal instrumento jurídico internacional de derechos humanos contra la mujer que posee un carácter vinculante.

Esta normativa internacional que se ha trabajado en pos de la igualdad entre hombres y mujeres será un aporte significativo para todos aquellos estados que decidan ratificar y adecuar sus normas a estos estándares internacionales.

Capítulo 3: Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

En el presente capítulo se abordará la cuestión de género específicamente en el mercado del trabajo, tomando como eje central para el análisis a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo que es el organismo especializado de las Naciones Unidas que elabora normas internacionales relativas al ámbito laboral.

En este sentido, se desarrollarán los convenios y recomendaciones que promueven la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones) constituyen una de las vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores (OIT, 2012).

Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados y cuya finalidad es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo. Dichos convenios deben ser ratificados por los Miembros de la OIT (OIT, 2006).

La adopción de normas internacionales ha sido uno de los principales medios de acción de la Organización Internacional del Trabajo.

Estas normas, por un lado, fijan principios y directrices para la política nacional y establecen un marco para la cooperación internacional, y por el otro, promueven el tripartismo, protegen los derechos humanos básicos, y reflejan un consenso internacional sobre el modo de reglamentar los niveles mínimos de protección para los trabajadores/as (OIT, 2012).

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 (OIT, 2006).

En los inicios de la labor de la OIT en 1919, la idea que primaba era que el ámbito natural de la mujer era su hogar y que, a aquellas mujeres que debían trabajar había que protegerlas para que pueda seguir cumpliendo ese rol. En ese sentido, los convenios en relación a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo se basaban principalmente en la protección de las trabajadoras por su función asociada a la reproducción y al cuidado familiar, estableciéndose de esta forma normas que se asocian a la salud, seguridad y condiciones de trabajo (Maurizio, 2010).

Así, el Convenio 3 (1919) se refería a la protección de la maternidad (plasmada en el derecho a una licencia por maternidad, a prestaciones en dinero, prestaciones médicas y el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación), el Convenio 45 (1935) al trabajo subterráneo y el Convenio 89 (1948) al trabajo nocturno (Maurizio, 2010).

Debido a que esta concepción, fue evolucionando a nivel internacional aparecen nuevos convenios que protegen a la mujer en su rol tanto doméstico como profesional.

De esta forma, se redacta el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio 111 sobre la discriminación (1958) y el Convenio 118 sobre la igualdad de trato (1962). Por su parte, la Recomendación 111 (1958) establece que todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las medidas relativas a la seguridad social.

3.1 Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneraciones

La desigualdad de remuneración es una de las características persistentes de la inequidad entre hombres y mujeres. En términos generales, se puede decir que las mujeres perciben salarios inferiores a los hombres.

Entre los factores que determinan esta desigualdad se puede mencionar la formación, la educación, la experiencia laboral, y también factores como las normativas y las prácticas relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral, que condicionan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y en los

patrones de empleo que influyen en la brecha salarial entre hombres y mujeres (OIT, 2012).

La alta proporción de mujeres en el mercado informal y la sobrerrepresentación femenina en ocupaciones de media jornada son elementos que determinan las diferencias salariales.

El convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor entra en vigor en 1953. Fue ratificado por Argentina en 1956.

El Convenio 100 fue creado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor. La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una cuestión de derechos humanos, porque si el trabajo de una mujer se valora menos solamente porque es una mujer su dignidad individual se ve lesionada. También es una cuestión de desarrollo económico, ya que promover un trato igual equivale a promover el potencial productivo de la nación. Finalmente, es una cuestión de recursos humanos, porque incrementar los salarios de los trabajos infravalorados puede resultar más rentable por incrementar la productividad y reducir la rotación de personal (OIT, 2006).

Este convenio afirma que las mujeres tienen derecho a recibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo de igual valor que éstos.

Esto significa que las tasas y los tipos de remuneración no deben basarse en el género de los/as trabajadores/as, sino en una evaluación objetiva de las labores que realizan. Se trata de un derecho fundamental para las trabajadoras.

En su Artículo 2.1, establece que:

“Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

El objetivo del convenio es asegurar que los y las trabajadoras reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

Para ello, en el artículo 3 del convenio se señala que los países deben adoptar medidas para promover una evaluación objetiva del empleo que considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto. Para determinar dicho valor es preciso tener en cuenta, entre otras cosas, por ejemplo, las costumbres y las prácticas, los planes de clasificación salarial del sector público, los acuerdos colectivos.

3.2 Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación

El convenio sobre discriminación en el empleo y la ocupación fue ratificado por Argentina en 1968.

Como se mencionó en el primer capítulo, las desigualdades de género se manifiestan desde el mismo momento en que las mujeres y varones buscan acceder al mercado de trabajo, y continúan en sus diferentes ámbitos laborales. En este sentido, el artículo 1 del convenio 111 define la discriminación como:

“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

Por discriminación en el empleo y la ocupación se entiende la aplicación de un trato diferenciado (una exclusión, una referencia o una distinción), basada en características personales que no son relevantes para el desempeño de un determinado trabajo, tales como el sexo, el color o la raza, la religión, el origen o ascendencia social, la opinión política, discapacidad. En suma, por criterios que no

se basan en la competencia o mérito de las personas. La discriminación en el trabajo anula o altera la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación y en la remuneración. Hay que notar, sin embargo, que no se considera discriminatorias las distinciones que se fundan en requisitos esenciales para el desempeño de un empleo y también medidas de acción afirmativa que tienen por objeto reducir las desigualdades históricas existentes entre grupos sociales (OIT, 2006).

Los gobiernos se obligan a formular y a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar toda forma de discriminación al respecto. (Artículo 2).

En resumen, ninguna persona puede ser discriminada por el color de su piel, por su sexo, por sus ideas políticas, por sus creencias religiosas, por la raza o país de donde procede o por su condición social. Este principio de igualdad está también consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Convenio busca que este principio universal sea aplicado al campo específico de la ocupación y el empleo (OIT, 2006).

En tal sentido, es importante destacar la Ley Nacional N° 17.677 de ratificación del Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y el Decreto Ley 11.595, de ratificación del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Mouratian, 2013).

3.3 Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

En las últimas décadas han aumentado las dificultades para conciliar trabajo y la familia. Varios son los factores que concurren para esta situación, como por ejemplo, el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral, los cambios en la estructura de las familias, el aumento de la economía informal que las deja sin protección social, la poca oferta de servicios públicos de cuidado infantil, la no compatibilidad entre el horario escolar y el laboral, las grandes distancias que

separan la casa del local de trabajo y, finalmente, los horarios de trabajo poco flexibles, entre otros (OIT, 2006).

La incorporación de las mujeres al mercado laboral produjo fuertes cambios en los impactos en la conciliación entre las tareas productivas y reproductivas. El estereotipo de la mujer dedicada exclusivamente al cuidado de los hijos ha perdido vigencia en la actualidad. Sin embargo, esta incorporación no ha sido acompañada con un cambio en la distribución de las responsabilidades entre varones y mujeres en lo que respecta al cuidado y atención de los hogares (OIT, 2012).

Para abordar esta situación, el Convenio 156 del año 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares reconoce que las responsabilidades familiares no son sólo de las mujeres sino que son de la familia en su conjunto.

Según el convenio, responsabilidades familiares se refiere a las responsabilidades hacia los hijos a cargo y otros miembros de la familia que necesitan cuidado y sostén, por ejemplo, adultos mayores, personas con discapacidad o enfermas.

El convenio establece que aunque el embarazo, el alumbramiento y la lactancia son, por motivos puramente biológicos, estados propios de la mujer, la reproducción es una función social que debe recibir la protección de la comunidad (Maurizio, 2010).

En este sentido, el artículo 4 del convenio, establece que deben adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- ✓ permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo
- ✓ tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

En conclusión, el convenio tiene como objetivo evitar la discriminación en el empleo de aquellas personas que tengan que atender a hijos/as o familiares dependientes, con el fin de evitar el conflicto entre tales responsabilidades familiares y las profesionales. Se trata por tanto de una herramienta básica para

atenuar los riesgos para la salud derivados de la doble jornada (familiar y profesional).

3.4 Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad

Dada la importancia de garantizar las prestaciones del seguro de maternidad para mantener los ingresos cuando la madre no trabaja y de adaptarse a los cambios en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, en el año 2000 se adoptó nuevo convenio N°183 y su respectiva Recomendación N° 191 sobre la protección de la maternidad.

En este sentido, este nuevo instrumento revisa el Convenio OIT N° 103 del año 1954 que establecía un mínimo de 12 semanas de licencia por maternidad y dispone una licencia por maternidad de 14 semanas, con un pago no menor a dos terceras partes del salario. Ambos convenios establecen que el tiempo previsto para la lactancia debe contabilizarse como tiempo de trabajo y ser remunerado (Aulcino, Cano, Langou y Tedeschi, 2013).

Es importante destacar que Argentina no ha ratificado dicho convenio.

El Convenio núm. 183 se divide en diferentes aspectos de la protección de la maternidad:

- Campo de aplicación;
- Protección de la salud;
- Licencia de maternidad;
- Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones;
- Prestaciones pecuniarias y médicas;
- Protección del empleo y no discriminación; y
- Madres lactantes.

Teniendo en cuenta la importancia de estos instrumentos en el mundo del trabajo, la ratificación e implementación de los convenios de la OIT por parte de los países miembros es esencial a la hora de garantizar la igualdad de género en general, y en particular en el ámbito laboral.

En particular, los convenios que abordan el tema referido a la maternidad y las responsabilidades familiares, afrontan una problemática actual de suma importancia, debido a que hoy en día es uno de los principales desafíos que se presentan en el mercado de trabajo, dada la condición natural de la mujer como procreadora y a las responsabilidades que se le han impuesto culturalmente que son una clara muestra de la inequidad que subsiste en la actualidad.

Es fundamental la toma de conciencia de la injusticia que supone negarle valor económico a las actividades desarrolladas en el ámbito privado, lo que requiere que las leyes se adecuen y puedan garantizar el trabajo familiar doméstico y productivo de las mujeres.

Garantizar el cumplimiento de estos instrumentos resulta de suma importancia teniendo en cuenta la creciente participación de las mujeres dentro de la fuerza de trabajo (especialmente aquellas en edad reproductiva) y, por tanto, la necesidad de combinar las responsabilidades en el hogar con el mundo del trabajo.

En el mismo sentido, es de suma importancia el correcto cumplimiento de los Convenios sobre igualdad de remuneración y sobre la discriminación, teniendo en cuenta las elevadas brechas salariales entre hombres y mujeres y los altos niveles de discriminación que aún persisten.

Capítulo 4: Marco Normativo nacional en materia de género y el mercado trabajo.

Existen en nuestro país diferentes instrumentos legislativos que abordan la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, sea a través de leyes nacionales o convenios colectivos específicos.

Teniendo en cuenta los Convenios y Tratados Internacionales tratados en los capítulos anteriores, este capítulo tiene como objetivo dar a conocer la normativa interna que se refiere a la discriminación por motivos de sexo en el mercado de trabajo. Para ello, se analizará la Constitución Nacional así como las leyes más importantes que buscan la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

4.1 Constitución Nacional

En nuestro país la normativa establece que debe garantizarse la igualdad real de oportunidades y de trato en los ámbitos laborales, desde el proceso de selección para la asignación del empleo.

En este sentido, a nivel nacional, la igualdad ante la ley está consagrada en diferentes artículos de la constitución nacional:

El **artículo 14 bis** establece un abanico de garantías en torno a la igualdad de género, garantizando tanto la protección de los trabajadores/as como el principio de igualdad de remuneración, al manifestar que:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del

empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”.

A la luz de este artículos, podemos afirmar, que el derecho a trabajar representa un derecho fundamental de las personas reconocido nuestra Constitución Nacional que encuentra su fundamento en los principios de dignidad y autonomía de cada persona (Mouratian, 2013).

Por su parte, el **artículo 16** consagra el principio de igualdad ante la ley al disponer:

“La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.

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”.

El **artículo 75 inciso 22**, por su parte, recepta con jerarquía constitucional Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Por último, el **artículo 75 inciso 23** insta a la formulación de políticas públicas que garanticen esa igualdad. Así la cláusula constitucional enuncia:

“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...”

Como se puede observar, nuestra Constitución Nacional no posee un tratamiento concreto para las mujeres en el mundo del trabajo, sino que lo circunscribe dentro de las garantías para los trabajadores en general, haciendo solo referencia concreta en el art. 75 inc. 23 a garantías de la seguridad social.

4.2 Reforma de la Constitución Nacional 1994. Supremacía de los tratados internacionales. Artículo 75 inc. 22.

La década del 80 lleva el signo de la recuperación de las instituciones democráticas en el país. Más allá de sus implicancias estrictas en lo político –institucional y de su directa incidencia en la promulgación de nuevas leyes y creación de institucionalidades, durante esta etapa se perfiló un nuevo escenario receptivo de los debates claves de la modernidad. Así cuestiones como la ciudadanía, sus características, las formas de ejercerla, el papel de la educación en la formación de la conciencia ciudadana de las nuevas generaciones; el rol de la sociedad civil en la calificación y profundización del proceso de democratización; la igualdad de oportunidades como vector de la democracia y la visibilización e importancia del respeto de las diferencias culturales; fueron consustanciales al clima de época de esa década. (Bonder y Rosenfeld, 2004).

Con la modificación de la Carta Magna de 1994, se ha conferido la misma jerarquía de la Constitución Nacional a ciertos instrumentos de derechos humanos, incorporados en el artículo 75 inc. 22, y a otros instrumentos si bien no se los ha investido de jerarquía se los reconoce como superiores a las leyes. Con esta supra legalidad queda investido tanto el derecho de la integración como el derecho comunitario derivado (Bidart campos, 2004).

Esta asignación de igual jerarquía se reafirma en el concepto del artículo inc. 22 que reza “no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y

deben entenderse como complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos".

De esta forma, Bidart Campos (1995) manifiesta que:

"la asignación de jerarquía constitucional, a más de definir una prioridad sobre las leyes, quiere decir que los tratados se sitúan al mismo nivel de la Constitución, comparten supremacía y que encabezan con ella nuestro ordenamiento jurídico y que no afirmamos que estos instrumentos estén 'incorporados' o integrados a la Constitución formal, ni que formen parte de ella, pero sí enfatizamos que revisten su mismo rango, ubicándose en el llamado bloque de constitucionalidad, fuera de la Constitución documental" (Bidart Campos, 1995: 276).

La jerarquía normativa en Argentina queda conformada de la siguiente manera: en primer lugar, se ubica la Constitución y Tratados Internacionales de Derechos Humanos con rango constitucional (artículo 75, inciso 22, párrafos 2 y 3 de la Constitución), en segundo lugar se ubican otros Tratados Internacionales ratificados por Argentina (Concordatos, Tratados de Integración, etc. (artículo 75, inciso 22, párrafo 1 de la Constitución); en tercer lugar las Leyes Nacionales del Congreso (artículo 28 de la Constitución), reglamentos del Poder Ejecutivo (artículo 76 y artículo 99, inciso 3, párrafos 2, 3 y 4 de la Constitución); cuarto lugar los Decretos reglamentarios del Poder Ejecutivo (artículo 99, inciso 2 de la Constitución) y por último, el Derecho Local (artículos 5, 31, 123 y 129 de la Constitución). (Góngora Mera, 2007).

Siguiendo a Blonder y Rosenfer (2004), entre los logros de la reforma de la Constitución Nacional se pueden mencionar:

- Se garantizan las medidas de acción positiva para hacer efectiva la norma abriendo una nueva vía para el ejercicio de los derechos ciudadanos.
- Los principios como el de no discriminación pasan a ser de aplicación directa Constitucional.

- Se reconoce derechos de incidencia colectiva. De esta forma las mujeres y sus organizaciones, pueden exigir el cumplimiento de las normas por medio de la vía judicial.
- Se establecen nuevas institucionalidades en la esfera estatal para asegurar el cumplimiento de los derechos de la mujer y las premisas de la Convención.

La reforma constitucional de 1994, en la cual se inscriben los cambios en los derechos sociales de la mujer en esa década, amplía considerablemente el vínculo jurídico entre el Estado y la mujer. Como consecuencia de ello cambia la naturaleza de esa relación, los derechos sociales adquieren el rango de derechos humanos y pueden ser exigidos invocando el texto constitucional o cualesquiera de los Tratados y Convenciones Internacionales incorporados al mismo. Por otra parte, los derechos sociales adquieren una condición jurídica propia, independientemente de los derechos laborales. La mujer es reconocida en el orden jurídico como sujeto autónomo de derechos. Es considerada un sujeto social con atribuciones de ciudadanía plena. Esto es, las disposiciones constitucionales hacen prevalecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades como sustento de una perspectiva de género en la ciudadanía desplazando aquéllas visiones restrictivas que vinculaban la esfera de derechos a condiciones domésticas o asociadas a roles reproductivos (Levin, 2003).

En este sentido, a partir del inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional, tanto la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tienen jerarquía constitucional.

Asimismo, los Convenios de la OIT, sobre igualdad de Remuneración por razón de sexo (convenio numero 100) y el convenio 111 sobre igualdad (empleo y ocupación) ratificados por la Argentina el 24/9/1956 y el 18/6/1968 respectivamente, y la aprobación del Convenio 156 de la OIT sobre Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades

familiares ratificado por Ley 23451 del 14/04/1987, adquirieron esa categoría superlativa respecto al derecho interno.

En síntesis, dicha reforma ha significado un importante avance cualitativo en el reconocimiento de los derechos fundamentales de las mujeres.

4.3 Legislación nacional.

En el Derecho del Trabajo se presenta una dicotomía donde parecen competir dos valores distintos: por un lado se acepta la vigencia del principio de igualdad pero por otro lado se reclama la regulación diferencial para ciertos supuestos. Esta dicotomía cobra especial relevancia para el análisis de género de la normativa laboral, o, más ampliamente: para indagar el modo en que los ordenamientos laborales dan cuenta de lo que es igual y lo que es diferente entre hombres y mujeres (Putassi, 2005).

Si bien la garantía de igualdad se encuentra consagrada en la Constitución Nacional, con el objeto de responder a los tratados y convenios internacionales, Argentina ha desarrollado varias leyes que intentan promover la equidad de género en el ámbito laboral.

4.3.1 Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

En nuestro país, los primeros antecedentes relativos a la protección de la mujer en el trabajo a nivel municipal y nacional, se registraron en 1902 y 1904 respectivamente.

En 1902 la socialista Gabriela Coni, inspectora de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, presentó un proyecto de ordenanza para prohibir el empleo de las mujeres 30 días antes y después del parto. En 1904, bajo la presidencia de Roca, siendo ministro Joaquín V. González, el Poder Ejecutivo envió un proyecto de ley nacional del trabajo que contemplaba el descanso para las mujeres embarazadas por un plazo de 20 días antes y 40 días después del parto (Priore, 2014).

En 1905, el diputado nacional Alfredo Palacios, presentó un proyecto de ley sobre el trabajo de mujeres y menores, por el cual proponía un descanso obligatorio antes y después del parto, con derecho al jornal, y la obligación de instalar en las fábricas donde trabajen más de 50 mujeres un lugar a fin de que las madres obreras puedan amamantar a sus hijos, media hora por la mañana y media hora por la tarde (Priore, 2014).

La Ley 5291 de 1907, referida a la Protección a los menores y las mujeres que trabajan, prohíbe la ocupación de menores de 10 años y de menores de 16 y mujeres, en tareas peligrosas y trabajos nocturnos. Además, contempló para la Capital Federal y territorios federales el descanso optativo para la mujer trabajadora, después del alumbramiento por 30 días y el descanso para amamantar de 15 minutos cada dos horas. En 1924 se sancionó la ley 11.317 de trabajo de mujeres y menores que deroga la anterior 5.291. Por la misma se prohibió ocupar a mujeres durante seis semanas posteriores al parto, se estableció la obligación de habilitar en los establecimientos salas maternales adecuadas para los niños menores de dos años, se enumeraron un conjunto de tareas peligrosas e insalubres en las cuales se prohibió ocupar a mujeres y menores y se extendió la aplicación de la ley a todo el país y para todo tipo de establecimientos, sean estos de carácter público o particular (Priore, 2014).

En septiembre de 1934 se sancionó la ley 11.933, que establecía la prohibición del empleo desde 30 días antes del y parto y hasta 45 días después en todos los establecimientos industriales y comerciales, rurales o urbanos, públicos o privados, de carácter profesional o de beneficencia; la percepción de un subsidio equivalente al salario y el derecho a la atención gratuita de un médico o partera y la conservación del puesto (Priore, 2014).

Pero a mediados del siglo XX un hecho cambió sustancialmente la condición de la mujer con la ley del voto femenino que consagra sus derechos cívicos, puesto en práctica por primera vez en las elecciones nacionales del 11 de noviembre de 1951.

Más allá de estos avances, las verdaderas reivindicaciones de los trabajadores y en especial de la mujer trabajadora y de la familia, encuentra su máxima expresión en

la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo en 1974. Esta ley otorgó preferente atención a la defensa de los derechos de la mujer en un capítulo especial.

La **Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20744**, incluye normas de excepción para la mujer conforme con su sexo, estado civil y maternidad. La ley, contiene disposiciones específicas y concretas en cuanto a la no discriminación de la mujer.

En su artículo 17 de la LCT establece la prohibición de "cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad".

En el artículo 17 bis abre la posibilidad al desarrollo de acciones positivas al establecer que "las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación".

La ley también reglamenta la garantía constitucional de igualdad de trato en el artículo 81 que dispone:

"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".

Es importante en este caso destacar, que los dos artículos anteriores, no mencionan expresamente la palabra mujer, pero a partir de su lectura, se puede interpretar que se refieren a la discriminación por el hecho de ser mujer, al prohibir cualquier tipo de discriminación por razones de sexo. En este sentido, y como se explicó en el primer capítulo del trabajo, la palabra genero hubiese sido más representativa.

De acuerdo con la garantía de igualdad reconocida por la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos, la LCT prescribe la igualdad de trato entre varones y mujeres en el ámbito del empleo. El artículo 172 de la LCT establece que 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. Además el artículo establece el principio de “igualdad de retribución por trabajo de igual valor”.

Es interesante la redacción de este artículo en tanto es muy común que en determinados empleos se prescindan de contratar mujeres bajo el pretexto que luego se casan y quedan embarazadas. 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, dado que ello resultaría de una ilegalidad manifiesta. (Guadagnoli, 2013).

La protección a la maternidad está regulada en el capítulo II título VII de esta ley, bajo el título “trabajo de mujeres”. A los fines prácticos se detalla en el siguiente cuadro los artículos más relevantes:

Derecho legislado	Contenido
No discriminación	Derecho a la estabilidad del empleo a partir del momento en que se notifica el embarazo al empleador (art. 177) Se presume despido discriminatorio cuando se hace 7 meses y medio antes o después del parto, procediendo a pago de indemnización equivalente a un año. La trabajadora puede solicitar que se declare nulo el despido y que se reincorpore a su trabajo.
Licencia por maternidad (art. 177)	La ley otorga 90 días a disfrutar 45 días antes y 45 días después del parto, salvo que la trabajadora solicite reducir el tiempo anterior que no podrá ser inferior a los 30 días. En caso de nacimiento antes de término, los días no

	<p>disfrutados se pueden gozar vencido el plazo. En caso de nacimiento posterior al previsto, en virtud del convenio 103, ley 11.726, no debe menguar el tiempo previsto posparto.</p> <p>La mujer puede rescindir el contrato de trabajo, lo que le genera el derecho a percibir una compensación por el tiempo de servicios que equivale al 25% de la indemnización prevista en el art. 245 de la ley de contrato de trabajo.</p>
<p>Asignación por maternidad (art. 177)</p>	<p>Corresponde la asignación del sistema de seguridad social, cuyo monto es igual a la remuneración bruta siempre que tenga una antigüedad mínima y continua de 3 meses. Cuando se interrumpe el embarazo el pago de la asignación se efectiviza si el periodo de gestación se extendió al menos 180 días.</p> <p>El lapso de la asignación no se computa como tiempo de servicio.</p>
<p>Excedencia por motivo de hijo/a con síndrome de Down. Ley 24716</p>	<p>Se establece una licencia y asignación especial. La licencia comienza cuando termina la licencia por maternidad y se extiende por un periodo de 6 meses. Durante ese tiempo la trabajadora recibe una asignación familiar de la seguridad social, cuyo monto equivale a su remuneración. Se debe notificar la situación con informe médico 15 días antes de que finalice la licencia por maternidad.</p>
<p>Licencia y asignación en casos de adopción</p>	<p>Si bien no está prevista en la ley de contrato de trabajo, existen fallos que reconocen la licencia y establecen que tanto la maternidad como la adopción merecen la misma atención. Un fallo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Bariloche¹ resolvió que correspondía reconocer el derecho de los amparistas a que se aplicara el mismo</p>

¹ Fallo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Bariloche, de fecha: 11 de Mayo de 2006, “M.V; M.C. y otros s/Amparo”.

	<p>régimen de licencias y asignaciones familiares contemplados para el caso de la maternidad biológica, por lo que hizo lugar a la acción de amparo y declaró que la trabajadora tenía derecho a gozar de licencia por maternidad con motivo del otorgamiento en guarda del menor para adopción. Asimismo, algunos convenios colectivos han establecido con mayor o menor amplitud una licencia especial para las trabajadoras que adoptan niños o que se les ha conferido la guarda de un menor.</p> <p>Por ejemplo, el CCT 660/2013 que regula la actividad de los empleados de la industria de la construcción, dispone que la empresa concederá a la trabajadora mujer que acredite el otorgamiento de la guarda/ tenencia de uno o más niños, con fines de adopción, una licencia especial con goce de haberes, por un plazo de 45 días corridos a partir del día hábil siguiente al haberse dispuesto la guarda judicial. El plazo se amplía en 30 días corridos cuando la guarda sea de uno o más niños con capacidades físicas o mentales diferentes (artículo 15).</p> <p>El CCT 581/10 aplicable a trabajadores ocupados en la actividad de los clubes de campo, barrios cerrados y urbanizaciones especiales afines, establece que en el supuesto de entrega de la guarda de un menor, en el marco de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará una licencia especial de 30 días con goce de haberes y 60 sin goce de haberes (artículo 14).</p>
<p>Excedencia sin goce de sueldo (art. 183)</p>	<p>Se trata de una licencia sin goce de sueldo que se asume voluntariamente. El plazo no puede ser menor de tres meses ni superior a seis meses. La empleada tiene la posibilidad de rescindir su contrato y gozar de una compensación.</p> <p>Para acogerse a cualquiera de estos beneficios (artículo</p>

	<p>183, incisos b y c), debe acreditar como mínimo un año de antigüedad (artículo 185).</p> <p>Los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio. Se puede aplicar a un hijo enfermo, pero con los alcances y limitaciones de la ley.</p> <p>Si 48 horas antes de vencido el plazo de la licencia por maternidad (artículo 177), la empleada no notifica que se acoge al derecho de excedencia, desde el momento en que no se reintegra, se presume que rescinde su contrato (artículo 186).</p> <p>Reingreso de la trabajadora (artículo 184)</p> <p>No existe la conservación absoluta del cargo.</p> <p>En el caso de no ser admitida, una vez cumplida la licencia extraordinaria (estado de excedencia), la trabajadora será indemnizada de acuerdo con la regulación del despido injustificado (artículo 182), salvo en el caso en que el empleador justifique su imposibilidad de hacerlo.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia en base a Ley de contrato de trabajo y MTEySS (2010).

Además, la ley de contrato de trabajo, garantiza derechos relacionados con la atención de las responsabilidades familiares, lo que es fundamental para posibilitar conciliar la vida familiar y laboral no solo de las madres trabajadoras sino también de los padres.

En este sentido quedan contempladas:

- **Licencias por paternidad:** la ley proporciona 2 días por cada hijo (artículo 158).
- **Descanso por lactancia:** La ley autoriza un descanso diario de dos turnos de media hora para la lactancia durante el primer año de vida del hijo/a (artículo 179).
- **Jardines maternos.** La habilitación de salas maternas, en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación (artículo 179).

En síntesis, podemos ver cómo la Ley de Contrato de Trabajo contiene diversas disposiciones tendientes a consagrar la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras, así como diferentes artículos que se orientan a la protección específica del trabajo de la mujer.

De todas formas, es importante remarcar que la Ley contiene aun grandes falencias. En primer lugar, no contempla en ningún artículo la temática de las responsabilidades familiares compartidas, por otro lado, la licencia por paternidad de dos días no parece estar en relación a los estándares internacionales ya que el contacto y cuidado del padre los primeros días de los hijos resulta fundamental.

La ley solo tiene como destinatarias a las mujeres, quienes resultan las principales encargadas de alternar su vida familiar y laboral (licencia por maternidad, período de excedencia, descansos por lactancia). En cambio, las leyes que van a la vanguardia en los temas de conciliación contemplan, en cambio, la distribución de las responsabilidades familiares y las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, a través por ejemplo de las licencias parentales y aquellas que tienen por objeto el cuidado de hijos/as u otros familiares (Luena, 2013).

Dentro de América Latina, varios países ya han avanzado al respecto, entre los que podemos mencionar, Ecuador, con diez días; Venezuela, con catorce y Cuba, con seis meses que pueden compartirse con la madre. En Chile la Ley 20.545 de 2011 (ha incorporado el Permiso Posnatal Parental, que establece un período de licencia de doce (con subsidio 100%) o dieciocho (con subsidio del 50%) semanas a continuación del período posnatal (Luena, 2013).

Respecto de las salas maternas el último párrafo del art. 179 de la LCT prevé el deber del empleador de habilitar salas maternas y guarderías para niños/as en los establecimientos en los que presten tareas una determinada cantidad de trabajadoras mujeres. Esta exigencia queda sujeta a las condiciones que determine la reglamentación, la cual no habiendo sido dictada, torna su aplicación prácticamente inexigible (Luena, 2013).

Solo algunos convenios colectivos de trabajo, como por ejemplo, el convenio colectivo N° 296/97 de los empleados de servicios e industria de telecomunicaciones, o el convenio N°697/05 para los trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (I.N.S.S.J.P), reconocen el derecho de los trabajadores a contar con una guardería o a recibir una compensación económica en el caso en que éstas no existan.

En ese sentido, es muy interesante el caso de Francia ya que rompe con la tradición según la cual el cuidado de los niños es algo exclusivo del ámbito privado. El Estado francés reconoce que el cuidado es una cuestión de índole pública y social y toma un rol activo en la situación desde el comienzo de la vida del niño. A partir de los dos meses y medio y hasta los tres años los padres pueden dejar a sus hijos en las famosas “crèches” (están abiertas al público durante 11 horas) e ir a trabajar. Las mismas son financiadas por los gobiernos locales aunque según el ingreso de los padres es posible que sea necesario pagar alguna cuota. Allí los niños están a cargo de profesionales. Cuando los niños son más grandes, a partir de los tres años, los mismos pueden asistir a escuelas maternales, en las cuales pueden permanecer durante toda la jornada laboral y en donde se les brinda educación preparatoria para la escuela primaria. De manera similar a las “crèches”, estas instituciones cobran cuotas acorde al nivel de ingreso. Los padres también tienen la opción de dejar al niño/a con un niño/a, al cual el Estado le subsidiará una parte de su salario. Asimismo, este tiene un rol muy activo en garantizar el entrenamiento de estas personas (D`Alessandro, Brosio y Guitart, 2015).

La falta de consideración por las tareas reproductivas que existe en la legislación argentina se pone de manifiesto también en otras normas de la LCT. En primer lugar, los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio; al tratarse de una opción “voluntaria” para la trabajadora, la maternidad aparece como una cuestión que le compete a la mujer individualmente, sin que se prevea el pago de una asignación familiar para ello. En segundo lugar, no existe la posibilidad de que el plazo de excedencia sea tomado por el padre, lo que permitiría a la pareja resolver cuál es el ingreso del que eventualmente podrían prescindir. En los hechos, la opción del plazo de excedencia prácticamente no es utilizada por la mujer, que se

reintegra a su trabajo apenas concluye la licencia correspondiente (Gherardi y Zibecchi, 2009).

Cabe remarcar que en todos los casos se excluye al padre de la posibilidad de asumir la licencia por nacimiento o el beneficio de la excedencia, lo que refuerza la división tradicional de tareas y responsabilidades en el interior del hogar.

Podemos concluir de esta manera que sigue siendo una asignatura pendiente la posibilidad efectiva de ingresar y permanecer en el mercado laboral con posterioridad a la maternidad ya que depende, en gran medida, de las previsiones existentes, tanto en términos normativos como de infraestructura pública y privada para el cuidado infantil.

4.3.2 Ley Antidiscriminatoria N° 23.592

La **Ley Antidiscriminatoria N° 23592** de 1988, atiende dos cuestiones indispensables, en primer lugar, hacer cesar el acto discriminatorio y por otra parte, reparar el daño moral o material producido.

La ley es de suma importancia en lo que respecta a las cuestiones de la equidad de género ya que persigue y penaliza las prácticas anti discriminatorias, entre ellas, los actos o las omisiones fundadas en el sexo o género. De este modo, se establece la tutela antidiscriminatoria, es decir, que si se detectan actos de discriminación en la selección, contratación o el acceso a la formación por motivos de maternidad o atención de sus responsabilidades familiares puede interponerse una denuncia contra la empresa u empleador.

En su artículo 1 dispone que:

“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja 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. 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”.

En definitiva, la ley introduce una herramienta importante en el ordenamiento jurídico interno para hacer cesar los actos discriminatorios y obtener la reparación integral por los padecimientos sufridos.

4.3.3 Ley de Cupo Sindical Femenino N° 25.674.

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), establece una acción afirmativa en materia sindical, al expresar en su artículo 1° 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.”

En el artículo 2 de la norma se destaca que “no serán válidos los acuerdos que se hubieran alcanzado sin la debida representación proporcional de mujeres en las paritarias, salvo que se hayan fijado condiciones más beneficiosas que las existentes al momento de celebrarse el convenio”.

Esta ley, establece la integración obligatoria de mujeres en cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales, determinando que el porcentaje femenino será de un mínimo de un 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores/as (artículo 3).

Se señala igualmente que cuando la cantidad de trabajadoras no llegase al 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Esta misma obligación se establece en la propia Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.3551, en su artículo 18.

Sin embargo, esta Ley de Cupo Sindical no tuvo un impacto significativo en los cargos altos de los gremios. En los cargos de conducción de la Confederación General del Trabajo (CGT), más del 90% de las secretarías son ocupadas por hombres. Esta situación se repite además en la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). En especial las mujeres se concentran solo en las secretarías que se relacionan con Igualdad de Oportunidades y Género y los temas ambientales.

4.3.4 Ley 24012 “Ley de Cupo Femenino”- Ley Electoral

Debido a la escasa representación de la mujer en los lugares de decisión política se hizo necesario implementar una estrategia capaz de allanarle el camino para acceder a los espacios de poder en las estructuras partidarias y llegar así a cargos electivos.

En el año 1991 se sanciona la **Ley 24012** conocida como “Ley de Cupo Femenino”, la cual es una norma profundamente innovadora que sentó un modelo para otros países. Con su promulgación en 1991, Argentina fue el primer país del mundo que establece un porcentaje mínimo de candidaturas de mujeres exigible a todos los partidos políticos.

La ley dictamina que las listas de candidatos a cargos electivos que fueran a ser presentadas por los partidos políticos deberán incluir un mínimo del 30% de mujeres en proporciones tales que no afecten sus probabilidades de resultar efectivamente electas.

Además, esta ley estableció un mandato de emplazamiento explícito al determinar que las candidatas deben ser ubicadas en posiciones con posibilidad de resultar electas, impidiendo que sean relegadas a los últimos lugares de las listas. Finalmente, a diferencia de otras cuotas legales (como la vigente en Brasil) instituyó sanciones al prohibir la oficialización de las listas que no cumplieren con dichos requisitos (Camiotti, 2008).

En este contexto, el cupo tuvo efectos muy significativos. Por un lado, contribuyó a instalar la idea de que la ausencia de mujeres en ámbitos de decisión es problemática para la democracia porque muestra una brecha entre la igualdad formal y la real. Frente a ello, la ley de cupo impone un criterio de equidad en la selección de candidatos, afirmando el derecho de las mujeres a participar como agentes activas en la toma de decisiones públicas. Por otra parte, la inclusión femenina en el Congreso favoreció la emergencia de voces expresivas de perspectivas sociales novedosas que instalan nuevos temas en la agenda parlamentaria, particularmente en materia de igualdad de género, defensa de derechos y cuestiones sociales. Incluso, la iniciativa de las legisladoras fue fundamental en el proceso de sanción de un conjunto de leyes muy relevantes, entre las cuales pueden destacarse la ley de cupo sindical femenino, la de ratificación del protocolo facultativo de la CEDAW o la ley de protección contra la violencia de género, por mencionar algunos ejemplos.²

Su sanción tuvo un impacto positivo en muchos planos simultáneos: motivó intensos debates sobre la igualdad social entre los géneros, implicando en ellos a muy diversos actores y propiciando la emergencia de un marco de representaciones culturales legitimadoras del rol de las mujeres en el mundo público. Esta ley tuvo un efecto multiplicador a lo largo de la década de los '90. (Bonder y Rosenfeld, 2004).

En tres décadas de democracia, el Congreso argentino pasó de ser una institución caracterizada por una clara subrepresentación de las mujeres a ser una de las legislaturas con mayor presencia de mujeres del mundo. Al observar el número de diputadas y de senadoras nacionales (37 y 39 por ciento en 2013), Argentina se ubica por delante de la mayoría de los países latinoamericanos y aventaja a Estados Unidos (18 por ciento), el Reino Unido (22,5 por ciento) y Brasil (9 por ciento), por citar sólo algunos ejemplos. Este avance en la representación descriptiva de las mujeres es uno de los principales logros en igualdad de géneros que arrojan tres décadas ininterrumpidas de democracia en el país (Caminotti, 2013).

² Caminotti M. (20 de junio de 2011). La ley de Cupo. *Página 12*. Recuperado de: <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/subnotas/170448-54265-2011-06-20.html>

Además de su importancia intrínseca como señal de democratización, la inclusión de mujeres en el Congreso favoreció la ampliación de los derechos de las mujeres en diferentes campos de la vida social, mediante la incorporación de nuevas preocupaciones y miradas en la agenda legislativa nacional. En este sentido, las legisladoras dieron particular impulso a numerosas normas que subsanan situaciones de discriminación legal, pero la defensa y la promoción de los derechos humanos de las mujeres todavía enfrenta retos significativos, tanto en el Congreso como en el plano de la acción estatal (Caminotti, 2013).

A pesar del gran avance que representa esta ley es importante tener en cuenta que la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) promueve una concepción más amplia de lo que significa participar en la vida política y pública del país (Gherardi y Zibecchi, 2009):

“Los Estados parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: a) votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b) participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; c) participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país”. (CEDAW, art. 7)

Esta concepción amplia se amplía al reconocer la CEDAW en su artículo 8 la importancia de la participación de las mujeres en instancias internacionales en las cuales los estados formulan políticas que luego serán obligatorias para sus países:

“Los Estados parte tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales”. (CEDAW, art. 8)

De todas formas, como se mencionó la participación femenina en ambas cámaras alcanza alrededor del 40%, lo que supera ampliamente la proporción histórica del 5% y 6%. Este crecimiento coloca a la Argentina entre los cinco países del mundo con mayor participación de mujeres en el parlamento nacional.

Esta situación, representa un avance en términos de participación en el ámbito político de las mujeres.

4.4 Jurisprudencia

Si bien Argentina ha ratificado los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y ha sancionado numerosas leyes para la protección de la mujer, en la práctica, pocas sentencias la Corte Suprema de Justicia se han pronunciado sobre casos vinculados con la violación de los derechos humanos de las mujeres. El derecho internacional, salvo en pocas excepciones, no fue utilizado aún por organizaciones de mujeres o por organizaciones de derechos humanos en temas que afecten a las mujeres, en las más altas esferas de la justicia (Gherardi y Zibecchi, 2009).

Según un informe elaborado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA, 2007) esta situación se debe a la poca difusión que tiene la CEDAW entre los magistrados/as en comparación con otros tratados de derechos humanos.

A pesar de esta situación, podemos encontrar fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación como el emblemático fallo³, donde la Corte resuelve a favor del derecho a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminado en razón del género, avalando la posición de la demandante, después de no ser aceptada para ser colectivera, según ella sin otras razones que su género.

En este fallo se resaltó que:

“los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional Argentino e Internacional (Constitución Nacional, art. 16;

³ CSJN: MJ-JU-M-85931-AR | MJJ85931, 20/05/2014 en autos: “: Sisnero Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros s/ amparo”

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arto 2°; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2° y 7°; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2.1 y 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 2° y 3°, Y Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1.1 y 24, además de los tratados destinados a la materia en campos específicos: Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención” sobre los Derechos del Niño -art. 2° y Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer)”.

Otro fallo de gran relevancia fue promovido por la Fundación Mujeres en Igualdad a través de un amparo colectivo contra la empresa Freddo S.A⁴, alegando que ésta realiza prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal. En este caso, Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil destacó 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.”

Asimismo, el fallo subrayó 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

⁴ Fallo de Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil Sala H, de fecha de 16 de diciembre de 2002 sobre “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/Amparo”

y otro sexo, en el supuesto de las denominadas discriminaciones indirectas o de impacto adverso”.

En este último fallo, se analizó la práctica de contrataciones de una empresa para determinar si las explicaciones que ésta brinda acerca de la contratación prioritaria de varones son pertinentes para justificar la práctica. El tribunal reconoce la procedencia y regula la aplicación de acciones de discriminación positiva en el empleo, priorizando la igualdad en el acceso al empleo por sobre los argumentos de libertad de contratación empresarial. La Cámara de Apelaciones resolvió que la práctica de contratación de personal de la demandada resultaba discriminatoria y que no había podido ser razonablemente justificada, por lo tanto, ordenó que en el futuro se contrataran exclusivamente empleadas mujeres hasta tanto se compensara en forma equitativa y razonable la desigualdad producida.

Otro fallo significativo, es el fallo en que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo⁵ reconoció el derecho a la indemnización agravada a una trabajadora despedida sin causa, aunque el empleador adquirió conocimiento de su embarazo durante el preaviso, antes de la extinción del vínculo laboral.

En el fallo, los Dres. Miguel Ángel Pirolo y Graciela A. González, votando en mayoría, en primer término señalaron que:

“la actora comunicó el estado de embarazo a la accionada y puso el Certificado Médico correspondiente a disposición de la empleadora y si bien es cierto que no exhibió el Certificado a la demandada, al haber ésta recibido comunicación fehaciente que la actora se encontraba embarazada, las directivas que emanan de los artículos 62 y 63 LCT le imponían la adopción de distintas medidas que, razonablemente, podrían haber sido útiles para constatar el estado de embarazo que le notificara la accionante”.

Asimismo, se señala en el fallo que:

⁵ Fallo de La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de fecha de 17 de octubre de 2012 sobre “ "Villarreal Andrea Elizabeth c/ Grupo Sud Latin S.A. s/ despido" – CNTRAB”

“...durante el lapso del preaviso tienen también plena vigencia todas las obligaciones y derechos que son aplicables o que emergen de la relación individual de trabajo; siendo evidente en la especie, que la accionada tuvo conocimiento con anterioridad a la fecha del despido que la actora estaba embarazada, y ello autoriza a considerar vulnerada la estabilidad que garantizan las normas de rango constitucional (*expresas directivas establecidas por el art. 10 del “ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “; art 11 inc. “2”, apart. b) de la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra a la Mujer” que revisten jerarquía constitucional conf. art 75 inc. 22 CN) y el art 177 LCT, con la finalidad de otorgar protección a la trabajadora frente a la categoría de maternidad...*”

El fallo además remarca que:

“Frente a tal comunicación , la garantía prevista en los Tratados de rango constitucional antes citados y en el art. 177 de la LCT, así como las directivas que emanan de los artículos 62 y 63 de la LCT, imponían a la empleadora la elemental actitud – *el vínculo se encontraba aún vigente* – de dejar en suspenso el distracto hasta que venciera la garantía de estabilidad que emerge de las normas citadas, pues nada impedía a la empleadora, anoticiada del embarazo – *como le había solicitado la actora* – de adoptar las medidas conducentes para mantener el vínculo durante el lapso de gestación e, incluso, durante un lapso post-parto “razonable” como exige el art. 10 inc. 2 del PIDESyC ”

El fallo, terminó condenando a la empleadora demandada a abonar a la actora una indemnización reparatoria del perjuicio que le ocasionó la privación de su empleo en estado de gravidez y a fin de graduar en base a una pauta objetiva el importe de la indemnización a reconocer, se estimó prudencial considerar por vía de analogía,

el módulo que contempla el art. 182 de la LCT y establecer la referida indemnización en el equivalente a un año de remuneraciones que la actora hubiera devengado de haberse mantenido el vínculo.

Por último, podemos mencionar un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones⁶ que admitió la petición de una mujer de ser indemnizada con \$120.000 por despido discriminatorio al ser desvinculada mientras se encontraba en reposo médico tras una fertilización asistida. Según el fallo, estaba en juego una cuestión de género.

En este sentido, el fallo destacó que:

“se encuentra en juego una garantía de rango constitucional, como lo es la tutela de la mujer frente a conductas discriminatorias, por cuestiones de género, de conformidad con lo previsto en el art. 16 de la CN y 75 inciso 22 de la CN, y lo que surge de la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre “ (Art. VII), del “Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales“ (Art. 10), y fundamentalmente de la“ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer“ y las Leyes 26.485 y 23.592”.

El fallo, además reconoce que:

“el artículo 1º de la Ley 23.592 prescribe que quien menoscabe derechos o garantías fundamentales reconocidos por la Ley fundamental, será obligado a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio y reparar el daño moral y material ocasionado. El mismo artículo particularmente considera actos u omisiones discriminatorias los determinados por motivos de sexo...”

⁶ Fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, de fecha 31 de mayo de 2012 en autos: “V. G. M. I. c/ Grupo Concesionario del Oeste S.A. s/ despido”

Además, el Tribunal de Apelaciones sostuvo que en el caso estaba “en juego una cuestión de género”, ya que si bien los trabajadores de ambos sexos pueden realizarse tratamientos médicos que requieren de licencia, lo cierto es que las intervenciones producto de los tratamientos de reproducción asistida sólo afectan directamente a las mujeres, y ello se presenta en el caso en examen.

Cabe resaltar, que en ninguno de esos casos litigados ante la máxima instancia nacional ha sido promovido por organizaciones de mujeres, lo que demuestra la escasa utilización del derecho como instrumento de cambio, a diferencia de lo que sucede en otros ámbitos (para casos de interés colectivos en general) y aun en otras jurisdicciones, como en Estados Unidos, donde el activismo judicial de grupos feministas determinó el avance legal y jurisprudencial en materias tales como el acoso sexual (ELA, 2007).

En conclusión, podemos observar que, en los últimos años se ha producido un gran avance normativo en lo que respecta a la igualdad de género en el mercado trabajo, de forma tal de adecuarse a los parámetros establecidos en los convenios y tratados internacionales.

Como hemos visto, los instrumentos internacionales que se han mencionado, además 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 gozan de jerarquía constitucional. Esto es de suma importancia en la lucha contra la discriminación de género, ya que implica por parte de nuestro País un compromiso de adecuar la legislación nacional a las los tratados internacionales de forma tal de cumplir con las obligaciones en ellos formuladas.

El incumplimiento de dichas normas genera una responsabilidad internacional para los Estados partes.

Pese a este avance, si hacemos un análisis de las leyes analizadas, podemos destacar que no existen aún mecanismos de fiscalización para asegurar el cumplimiento de los derechos que las mujeres poseen y están reconocidos en la legislación existente.

Asimismo, existen vacíos normativos que, en especial, en lo que respecta a la falta de equiparación de los hombres respecto a las mujeres en relación con una normativa que les reconoce solo a ellas el derecho y la responsabilidad al tiempo de dedicación al cuidado (licencias por maternidad, atención a hijos/as y familiares directos enfermos y discapacitados, etcétera), cuya consecuencia es una desigual disposición por género para el trabajo remunerado, situación que lleva a que los/las empleadores/as discriminen a las mujeres en edad reproductiva.

Podemos concluir, teniendo en cuenta las exigencias internacionales plasmadas en los convenios y tratados analizados, que la normativa nacional si bien reivindica el rol de la mujer no solo como jefa de hogar, sino que demuestran un avance respecto a su inserción en el mercado de trabajo, todavía quedan deudas pendientes respecto a aspectos centrales para la equidad. La escasa licencia por paternidad así como las responsabilidades familiares compartidas son una gran deuda pendiente.

Capítulo 5: Cumplimiento de los estándares internacionales

Teniendo en cuenta los convenios y tratados internacionales ratificados por Argentina, la negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo pueden ser un instrumento fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo.

En este capítulo luego del recorrido por los tratados, convenios, y las leyes internas que abordan la equidad de género en el mercado de trabajo, se pretende analizar el grado de adecuación del orden nacional a los compromisos asumidos en el orden internacional.

La ampliación de los contenidos de la negociación colectiva, que vaya más allá de cuestiones salariales, es un desafío aún pendiente en nuestro país. En este sentido, a modo de conclusión y propuesta se proponen diferentes cláusulas de género que pueden ser introducidas en los convenios colectivos específicos de las actividades productivas, con el fin de mejorar las leyes ya analizadas, garantizando de esta forma una verdadera equidad de género en el mercado de trabajo.

5.1 Grado de adecuación de la normativa interna sobre participación de las mujeres en el mercado de trabajo a la luz de los estándares internacionales.

En Argentina, la recuperación de las instituciones democráticas permitió la apertura de nuevos canales para las demandas de las mujeres hacia y en el ámbito estatal, promoviendo una reflexión crítica sobre la asimetría entre las normas jurídicas existentes y su efectiva vigencia en una realidad social profundamente transformada. La igualdad legal y social entre varones y mujeres pasó así a integrarse al debate público y, más adelante, a las agendas políticas. (Blonder, Rosenfeld, 2004).

Si bien los tratados y convenios internacionales ratificados por Argentina priorizan la promoción de normas que garanticen una real adecuación entre las responsabilidades familiares y profesionales la inserción laboral de las mujeres en nuestro país, no ha implicado una importante modificación de la distribución de las responsabilidades familiares. Siguen siendo las mujeres, de manera mayoritaria, las

que compatibilizan el trabajo remunerado con el desempeño de los roles asignados tradicionalmente. Si a esto se le suma que su inserción laboral tiende a ser más precaria, en empleos temporales, de menores jornadas, con mayor movilidad en su condición laboral, entre la actividad y la inactividad, esto nos indica que están ante una situación, por un lado, de mayor desprotección laboral, y por otro, de menor posibilidad de ejercicio de sus derechos (Goren, 2010).

Además, las importantes brechas aún existentes en el mercado de trabajo indican que no basta solo con el dictado de normas que regulen la discriminación por motivos de sexo, ya que estas por sí solas no garantizan la erradicación de la discriminación contra la mujer y otros grupos vulnerados (Maurizio, 2010).

En este sentido, el proceso de transversalidad de género lejos está de cumplirse, no solo por la falta de incorporación del mismo en la corriente central del desarrollo sino por la baja institucionalidad que el mismo presenta en Argentina. El organismo encargado a nivel nacional de llevar a cabo el proceso es el Consejo Nacional de la Mujer, que ha ido perdiendo jerarquía institucional, presupuestaria y temática. En el informe sombra presentado ante el Comité de la CEDAW por organizaciones de la sociedad civil se señala que el organismo también carece de un fuerte liderazgo a nivel nacional, así como de recursos humanos y económicos suficientes para llevar adelante políticas concretas, ya que no son destinatarios de fondos suficientes del Estado nacional para la ejecución de diversos programas y acciones al respecto. Mucho menos los habilita para iniciar un proceso de tamaña complejidad como instalar el enfoque de género en todos los ámbitos de producción política, legislativa y, claro está, judicial. (Putassi, 2005).

Es decir, que la adopción de Pactos y tratados internacionales, y su posterior incorporación con jerarquía constitucional, no fueron suficientes para iniciar sistemáticamente acciones y adoptar medidas tendientes a alcanzar la igualdad material entre mujeres y varones. De este modo, las iniciativas gubernamentales para asegurar la igualdad y la no discriminación que busquen garantizar la autonomía para las mujeres, tanto en el plano físico, económico y político, han resultado de carácter residual, inclusive en el caso de algunas acciones positivas sumamente innovadoras, como la Ley de Cupo en el ámbito legislativo que se sancionó en 1991 (Ley 24.012), por la cual Argentina se convirtió en el primer país

de la región en aplicar por ley un sistema de cuotas que garantiza la participación de las mujeres en el Congreso Nacional (Putassi, 2011).

El cambio conceptual producido en el orden jurídico constitucional con la reforma constitucional del 94 no necesariamente puede traducirse en un cambio social. El derecho, o bien el mundo jurídico político, no se agota en la norma, sino comprende además valores y conductas. Como prueba de ello por ejemplo el articulado de la Convención Internacional contra todas las formas de discriminación exige adecuar las normas del derecho interno –constituciones, leyes- a las del tratado internacional y obliga a los Estados a realizar prestaciones efectivas y establecer garantías (Levin, 2003).

Por principio constitucional general las garantías constitucionales son directamente operativas. Por tanto, la Convención de las Naciones Unidas sobre Discriminación de la Mujer es de aplicación directa en nuestro país. Esto significa que todas y cada una de las normas allí establecidas deben ser aplicadas y, por ende, exigidas por quienes se encuentren legitimados para accionar. Podemos señalar que el contenido y alcance de las disposiciones allí contempladas no han sido aún apropiadas o incorporadas a la sociedad, esto es aprehendidas por los sujetos a los/as que potencialmente beneficia y van dirigidas (Levin, 2003).

En general, la escasa o inexistente realización de esos cambios a través de políticas públicas que traduzcan en beneficios estos logros normativos, ha generado un descreimiento acerca de la efectividad de los mismos y una subestimación de la importancia jurídica de los avances consagrados (Levin, 2003).

Los pocos logros alcanzados, tanto a nivel de Pactos y Tratados internacionales como los avances en los países han sido promovidos fuertemente por el accionar de los movimientos de mujeres. En toda América Latina la lucha y demandas de las mujeres han significado un factor fundamental en muchas de las reformas alcanzadas, ya se trate de reclamos por violación de derechos humanos, violencia doméstica y visibilización en general de las demandas de género (Putassi, 2011).

La valoración que hace la sociedad acerca del alcance de estas transformaciones no se ha orientado en la misma dirección. La escasa o inexistente realización de esos

cambios ha generado un descreimiento acerca de la efectividad de los mismos y una subestimación de la importancia jurídica de los avances consagrados. Esta situación pone en evidencia, por un lado, las contradicciones existentes entre las metas sociales de las políticas gubernamentales y los derechos de ciudadanía involucrados, y, por otro, la contrastante relación existente entre la igualdad de derecho y la igualdad de hecho en nuestra sociedad.(Levin, 2003).

En los que respecta a la adecuación concreta de la legislación interna a los estándares internacionales, podemos mencionar casos concretos donde se nota aun los vacíos normativos que deben superarse.

En relación a las licencias, la legislación internacional establece un mínimo de 14 semanas para la licencia por maternidad (Convenio 183 de la OIT). En la Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece una licencia por maternidad inferior al límite internacional: 90 días, tiempo durante el cual se percibe el 100 % del salario financiado por la seguridad social y un permiso por lactancia de una hora diaria. Además, establece una licencia por paternidad de 2 días, lo que implica una gran asimetría respecto del período establecido para las madres.

A su vez, existen variaciones establecidas por convenios especiales, según los diferentes regímenes de empleo público. Recientemente se incorporó, en términos de licencias, a las trabajadoras rurales y empleadas de casas particulares. Sin embargo, siguen excluidos aquellos que no son asalariados registrados: trabajadores informales, autónomos y monotributistas. Así, los niños y niñas de la Argentina reciben desde su primera infancia un trato discriminatorio de acuerdo con la inserción en el mercado laboral que tienen sus padres. Esta inequidad de origen incide en todo el ciclo de vida de la persona, al afectar el desarrollo (básico y superior) del capital humano (Luena, 2013).

Además, la ley sólo hace referencia a la protección de la maternidad, careciendo en general de normas conciliatorias que reglamenten las tareas de cuidado o las consideren como un asunto de importancia y compromiso social. Por otro lado, la normativa rige sólo para los asalariados y asalariadas registradas, dejando fuera a

los/as trabajadores/as autónomos/as y a aquellos/as que se desempeñan en el sector informal, a pesar de que la Constitución Nacional reconoce la protección del sistema de seguridad social sin distinción (art. 75, inc. 23). Asimismo, el Estado continúa manteniendo políticas laborales que se asientan básicamente en la concepción de familias biparentales, en las que existe la tradicional división de roles -padre proveedor y madre ama de casa-, dificultando una distribución más equitativa del trabajo productivo y reproductivo, así como la igualdad de oportunidades en el acceso a un cuidado de calidad para los niños y niñas que crecen en el seno de tipos de familias “diferentes”. Tampoco existe una provisión pública de estos servicios, y hay un vacío en la regulación de los que se ofrecen en el mercado (Luena, 2013).

A modo de conclusión, podemos decir, que para avanzar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y, en especial, de las mujeres, y de esta forma, poder cumplir con la normativa internacional, es necesario que las regulaciones sean acompañadas de estructuras institucionalizadas y de programas de acción que efectivicen la igualdad de oportunidades en el área laboral.

5.2 La Negociación Colectiva como forma de instrumentación de los tratados internacionales

Las transformaciones producidas en el orden constitucional en relación al reconocimiento de la igualdad de oportunidades y de trato, las normas propias de la legislación laboral que garantizan esa igualdad -como el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo- no han sido suficientes para avanzar en la condición jurídica plena de la mujer ya que subsisten aún en las regulaciones laborales disposiciones que obstaculizan la autonomía de las trabajadoras (Levin, 2003).

En este sentido, la negociación colectiva es una herramienta central en el camino de la igualdad y la equidad.

La incorporación de las demandas según género a la negociación colectiva es un proceso de reciente desarrollo en Argentina y en América Latina, en contraposición a lo que viene sucediendo en Europa, Estados Unidos y Canadá. En la Argentina, desde el año 2003 en adelante, se ha verificado un incremento significativo en la

cantidad de negociaciones colectivas, tanto a nivel de la actividad como de empresa (Díaz y Goren, 2011).

Al tratarse de una norma laboral por antonomasia, el carácter del convenio colectivo se diferencia de la ley o de la propia Constitución; no es una norma externa e impuesta en el entorno laboral sino que, al contrario, su elaboración corresponde a los propios actores protagonistas del mundo del trabajo: empresarios y representantes de trabajadores y trabajadoras. Esto hace que se pueda sentir el convenio como la norma propia, y que sea la principal referencia de trabajadores/as y empresarios/as. Así, el convenio, además de su primaria función de norma jurídica reguladora de derechos y deberes laborales, cumple una importantísima función de divulgación en su entorno laboral de influencia. (Díaz y Goren, 2011)

Incluir en los convenios colectivos el principio de igualdad entre varones y mujeres en el ámbito laboral resulta de suma importancia. Puede parecer que se trata de cláusulas poco relevantes, dado que quizá tiene ya vigencia legal o constitucional. Sin embargo, su inclusión en los convenios colectivos cumple una función divulgativa que permite la instalación de la cuestión (MTEySS, 2010).

En este sentido, la negociación colectiva puede considerarse un ámbito importante para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante este proceso se pueden asegurar algunas condiciones básicas para la existencia de la igualdad. Entre éstas, que exista una remuneración igual para un trabajo de igual valor, la garantía y la ampliación de la protección legal a la maternidad, así como otros derechos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad y el trabajo y las responsabilidades familiares (Abramo y Rangel, 2005).

5.3 Cláusulas de Género en la negociación Colectiva. Propuestas.

Las cláusulas en la negociación colectiva sobre género especifican los contenidos y mecanismos para alcanzar la igualdad y la equidad, que pueden variar según sea su ámbito de aplicación.

La negociación colectiva se constituye en una vía de adaptación, optimización y superación de los contenidos establecidos en las normas legales. Es un espacio en el que se logran mejoras que superan los mínimos establecidos por la legislación. Es

expresión de diálogo y pacto, y esto la convierte en instrumento privilegiado de nivelación y participación mediante la representación de los distintos intereses en juego. La renovación periódica de los convenios le confiere, con respecto a la ley, una mayor capacidad de adaptación y aproximación a la realidad sectorial y de empresa (MTEySS, 2010).

Existen cláusulas de diferentes características para incluir la dimensión de género. Por un lado están las cláusulas generales, que son de tipo declarativo, y las cláusulas específicas. En relación con las primeras, si bien son, como su nombre lo indica, de tipo declarativo, su poder de divulgación puede ser un paso importante a llevar adelante. Contienen principios que rigen la cuestión de manera constitucional y legal, no obstante lo cual pueden tener un efecto positivo y de concientización en el ámbito laboral específico donde se aplique el convenio (Díaz y Noren, 2011).

Por su parte, en relación con las cláusulas específicas, existen una serie de temas centrales que nos permitirán promover la igualdad y la no discriminación en el mercado de trabajo, en función de las características de la inserción socio laboral de las mujeres y de los varones (Díaz y Goren 2011).

Las áreas a ser consideradas son:

- Acceso al empleo: como se detalló en apartados anteriores, existe una fuerte segmentación del mercado de trabajo, por lo que mujeres y varones se concentran en distintas ocupaciones. Para promover la inclusión de las mujeres en actividades en las que están se debería lograr: **a)** que las ofertas de empleo se redacten de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo; **b)** que en la selección se definan las competencias necesarias para el puesto a ocupar; **c)** que ante igualdad de idoneidad, el puesto de trabajo sea ocupado por el sexo menos representado en dicho puesto (MTEySS, 2010)

“Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los grupos de población con mayores dificultades para ingresar a ciertas categorías profesionales, como lo son las

mujeres. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar su contratación.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia la personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate”. (MTEySS, 2010)

- Los sistemas retributivos, como se analizó las mujeres se enfrentan a puestos empleo de menores salarios y menor jerarquía. En este sentido, se podrían elaborar cláusulas que promuevan el principio de igual salario por trabajo de igual valor:

“Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán el mismo salario por trabajo de igual valor así como los complementos salariales, sin discriminación alguna por razones de sexo o duración del contrato.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución por trabajos de igual valor y por la no discriminación” (MTEySS, 2010).

- La corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, La necesidad compatibilizar el trabajo y la vida familiar es una forma de observar un modo de cooperación y compromiso entre mujeres y varones, para lo que resulta central que las responsabilidades familiares sean compartidas.

Para alcanzar este objetivo existen una serie de aspectos a trabajar tales como:

a. Organización de la jornada de trabajo. En este sentido las mejoras deberían destinarse a regular las horas de trabajo de las/los trabajadoras/es que tengan a su cuidado niños/as menores o que se encuentren en período de embarazo o lactancia.

b. Excedencia por cuidados familiares, Este derecho se establece exclusivamente para la mujer, bajo el supuesto de que es ella exclusivamente la que se dedica al cuidado de su hijo y/o hija recién nacida o enferma; sin embargo, se sabe que cada vez más estas tareas son compartidas por las parejas. Para lo cual es importante elaborar cláusulas que den cuenta de un conjunto de situaciones que deben encarar varones y mujeres de manera compartida. (MTEySS, 2010). Por ejemplo, las cláusulas deberían permitir la elección de quien tomara la excedencia, es decir si el padre o la madre, o si lo harán de forma compartida.

c. licencias por nacimiento o adopción En la actualidad, el involucramiento de los padres en el cuidado de los hijos no es incentivado ni contemplado en el ámbito laboral. Muchos trabajadores buscan participar en los cursos prenatales y prepararse para el nacimiento, pero son pocos los que tienen la oportunidad de hacerlo, debido a que la Ley de Contrato de Trabajo solo establece 2 días de licencia por paternidad. Por esto, es importante la inclusión en los convenios de cláusulas tendientes a reconocer e incentivar las Responsabilidades Familiares Compartidas.

d. servicios de cuidado infantil. En general, los convenios colectivos contemplan este derecho, aunque lo establecen exclusivamente para las trabajadoras, asumiendo de esta manera que el cuidado de los niños y niñas es responsabilidad exclusiva de las madres.

La propuesta debería promover la ampliación de este derecho al conjunto de los trabajadores, varones y mujeres.

Conclusiones

La propuesta inicial del presente trabajo está dirigida a analizar y evaluar el grado de adecuación de la normativa nacional sobre equidad de género en el mercado laboral, a los convenios y tratados internacionales ratificados por Argentina.

El derecho internacional de los derechos humanos, con jerarquía constitucional, postula la igualdad y la no discriminación en el empleo. En este contexto nuestro derecho interno ha sancionado normas específicas sobre la materia, a pesar de lo cual, si bien incorpora los conceptos y recomendaciones, no se percibe que se hayan logrado imponer en la práctica en el conjunto de la ciudadanía.

Como hemos desarrollado a lo largo del trabajo, si bien en la Argentina en los últimos años se ha producido un gran avance normativo en lo que respecta a la igualdad de género en el mercado trabajo, creemos que a pesar de esto aún se necesita una verdadera transformación de la percepción social de las cuestiones de género, algo que no solo queda saldado con la existencia de un marco legal sino que además requiere a su vez del compromiso de los diferentes actores sociales.

Queda en evidencia la necesidad que desde el Estado se lleven a cabo políticas públicas que aborden las cuestiones y factores estructurales de la división sexual del trabajo. Es decir, que una verdadera equidad de género, en especial en lo que respecta al mercado de trabajo, tanto en el acceso a empleos como la no discriminación dentro de los mismos, requiere de la implementación de acciones que logren adecuarse a los parámetros establecidos en los tratados y convenios internacionales.

Dada la condición natural de la mujer como procreadora y las responsabilidades que se le han impuesto culturalmente, las leyes que abordan el tema referido a la maternidad y a las responsabilidades familiares implican uno de los principales desafíos en el mercado de trabajo, ya que son una clara muestra de la inequidad que subsiste en la actualidad.

En este sentido, tanto las normas como las acciones destinadas a implementarlas, deben orientarse a revertir las inequidades para que las responsabilidades familiares dejen de ser un factor de discriminación. Así el modelo tradicional de políticas vinculadas con la maternidad debe necesariamente contemplar un cambio conceptual, de forma tal que las responsabilidades del cuidado familiar sean llevadas a cabo por ambos progenitores.

Asimismo, en cuanto a la normativa, hay cuestiones aún muy laxas respecto a aspectos centrales para la equidad. La escasa licencia por paternidad es un ejemplo de esta falencia, por lo que se requiere avanzar desde el Estado en general a través de una agenda donde el tema de la igualdad de género sea transversal a todas sus políticas, para de esta forma lograr superar el desafío pendiente de disminuir las brechas entre las normas y su verdadera implementación, con el fin último de garantizar el ejercicio de los derechos consagrados.

Esto requiere además, superar fragilidades institucionales y contar con organismos fuertes de promoción de la equidad de género, de forma que se logre romper con la concepción patriarcal respecto al rol de la mujer en la sociedad y que los hombres comiencen a asumir responsabilidades que tradicionalmente no le han sido propias.

A partir de lo dicho, podemos concluir que la negociación colectiva entre trabajadores, empleadores y el Estado, se presenta como el mecanismo imprescindible para poder cumplir con los estándares internacionales sobre género. Es decir que, más allá de las negociaciones paritarias que se llevan a cabo en nuestro país, es fundamental la inclusión de temas sobre igualdad salarial, ampliación de la protección a la maternidad y paternidad, la no discriminación etc.

No obstante estas consideraciones, es necesario destacar un incremento de la participación laboral de las mujeres, lo cual indudablemente debe ser visto como un avance social. A pesar de lo cual todavía quedan ajustes por realizar a partir de la implementación de políticas activas de empleo que den cuenta de las diferencias y desigualdades que todavía perduran en el mercado laboral.

El desafío debe estar puesto en consolidar y profundizar los cambios sociales y culturales que se han obtenido en nuestro país en los últimos años. Cabe destacar en este contexto el protagonismo político y social de las mujeres, aunque este avance sigue siendo muy modesto a la hora de considerar indicadores laborales. De allí que es fundamental la generación políticas de igualdad.

Bibliografía

Doctrina

- Abramo L. y Rangel M. (2005). *América Latina: La negociación colectiva y equidad de género*. Santiago. Oficina Internacional del Trabajo.
- Aulcino C, Cano E, Langou G. y Tedeschi V. (2013). Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado. Documento de Trabajo N°106. Programa de Protección Social Área de Desarrollo Social. CIPPEC. Buenos Aires, Argentina.
- Bidart Campos, G.J. (1995). *Tratado elemental de derecho constitucional Argentino* t. III. Buenos Aires. Ediar.
- Bidart Campos G. J. (2004). *Compendio de Derecho Constitucional*. Buenos Aires. Ediar.
- Binstock H. (1998). *Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*". CEPAL. Recuperado de www.cepal.org/publicaciones/xml/2/4342/lc11126e.pdf
- Bonder G y Rosenfeld, M. (2004). *Equidad de género en Argentina. Datos, problemáticas y orientaciones para la acción*. Argentina. PNUD. Recuperado de: http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0064/Equidad_Genero_argentina.pdf
- Caminotti M. (2008). *Derribar los muros indebidos. Reflexiones en torno de las leyes de cupo femenino en Argentina*. Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental. Buenos Aires.
- Caminotti M. (20 de junio de 2011). La ley de Cupo. Página 12. Recuperado de: <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/subnotas/170448-54265-2011-06-20.html>.
- Caminotti, M. (2013). La representación política de las mujeres en el período democrático. Revista SAAP vol.7 no.2 Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- CEPAL (2010). Informe del Observatorio de Igualdad de Género. *¿Qué Estado para qué Igualdad?*. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Brasilia.
- D'Alessandro M., Brosio M. y Guitart V. (2015). *Maternidad y mercado de trabajo: escenario y posibilidades en nuestras luchas por la igualdad*. En revista Marcha. Recuperado de: <http://www.marcha.org.ar/maternidad-y-mercado-de-trabajo-escenario-y-posibilidades-en-nuestras-luchas-por-la-igualdad/>
- Díaz E. y Goren (2011). *La Negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad*. Buenos Aires. CEMyT Centro de estudio Mujeres y trabajo de la Argentina.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- ELA (2007). Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA: Informe sobre género y derechos humanos en Argentina (2005-2008). Buenos Aires. Biblos
- Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?. Revista Nueva Sociedad N°232: 86-102
- Facio, A. y Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado, Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires. Año3, núm. 6: 259-294
- Góngora Mera, E. (2007). *El Bloque de Constitucionalidad en Argentina y su relevancia en la lucha contra la impunidad*. Revista Centro de Derechos Humanos Nürnberger.
- Goren N. (2010). *La Institucionalización de la perspectiva de género. ¿Un mayor reconocimiento?* V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Buenos Aires.
- Gherardi N. y Zibecchi C. (2009). *Informe sobre género y derechos humanos en Argentina (2005-2008)*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. Buenos Aires. Biblos
- Guadagnoli, R. (2014), Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo Decente. Equipo Federal del Trabajo, Año IX, Revista n° 108.
- Gutierrez, M. (2013). Voces polifónicas: *“Itinerarios de los géneros y las sexualidades”*. Argentina. Buenos Aires. Godot

- Halperin Weisburd, L. (2009). *Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina. El caso Argentino*. Universidad de Buenos Aires.
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de Género. (Versión electrónica) Revista de Educacion y cultura 8: 14-20.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, enero-abril, año/vol. 7, número 018. Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), Distrito Federal, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>
- Levin, S. (2003) *La Ciudadanía de la mujer en Argentina en el siglo XXI: las tensiones de un modelo cívico* en Socialis. Reflexiones Latinoamericanas sobre política social, N°7, Rosario. Homo Sapiens.
- Lopez G. (2006). *Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género*. Estudio para el período 1998- 2003. Buenos Aires. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Luena, M. (2013). *Conciliación entre trabajo y familia: la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado*. Análisis legislativo y comparado. (Versión electrónica). Revista dos Puntas. Año V - N° 7. pp: 167- 186.
- Maurizio R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. Santiago de Chile. División de Desarrollo Económico.
- Melgarejo, E. (2011). *El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación: la obligación del gobierno de México para realizar la armonización legislativa con perspectiva de género*. México. Centro de investigación de los Derechos Humanos y Estudios de Género, A. C.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTEySS- (2010). Informe sobre Equidad de Género en las Políticas Públicas. Igualdad de Oportunidades. Publicación N°1. Buenos Aires

- Montañó S. y Aranda V. (2006). *Reformas Constitucionales y equidad de género*. Informe final Seminario internacional. Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile. CEPAL.
- Mora, L. (2006). *Igualdad y equidad de Género. Aproximación teórico – conceptual*. Herramientas de Trabajo en Género para Oficinas y Contrapartes del UNFPA. Equipo de Apoyo Técnico para América Latina y Caribe Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA).
- Mouratian, P. (2013). *Derecho al trabajo sin discriminación: hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI.
- Novick M., Trajtemberg D. y Heredia F. (2005). *Argentina: negociación colectiva y equidad de género, 1991-2000*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del trabajo- OIT- (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 91ª reunión. Informe 1B. Ginebra. Oficina Internacional.
- Organización Internacional del Trabajo- OIT- (2006), *Promoviendo la Igualdad de Género. Convenios de la OIT y derechos laborales de las mujeres*. Santiago de Chile. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo- OIT- (2012). *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género*. Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.
- Olamendi, P. (2004). *La Mujer y el Derecho Internacional. Conferencias Internacionales*”. Organización Internacional del Trabajo. México. Secretaría de Relaciones Exteriores. UNIFEM. PNUD.
- ONU (2000). *Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing Las cuatro Conferencias Mundiales Sobre la Mujer: 1975 A 1995: Una*

perspectiva histórica. “autor”. Recuperado de:
<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>.

- ONU (2007). *La ONU y la mujer*. Compilación de mandatos. Centro de Información de las Naciones Unidas para Argentina y Uruguay. “autor”. Recuperado de:
www.cinu.org.mx/prensa/especiales/2007/.../CINUBuenosAires.pdf
- Putassi L. (2005). Reunión de expertos. *Políticas hacia las Familias, protección e inclusión social*. Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones. CEPAL.
- Pautassi, L. (2011). *La igualdad en espera: el enfoque de género*. En: Alegre, Marcelo y Gargarella, Roberto. El derecho a la igualdad. Buenos Aires. Abeledo Perrot.
- Pastor, R. (1994). *Mujeres, Género y Sociedad* en L. Knecher y M. Panaia. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina. CEAL.
- Priori, C. (2014). La necesidad de reforma del art. 177 LCT. Realidad e inclusión social. Revista Derecho del Trabajo. Año III, N° 9. Ediciones Infojus. Argentina
- Scott, J. (1990) “*El género, una categoría útil para el análisis histórico*”. Recuperado de: <http://www.herramienta.com.ar/cuerpos-y-sexualidades/el-genero-una-categoria-util-para-el-analisis-historico>.
- Stromquist, N. (2006). *La construcción del género en las políticas públicas. Perspectivas comparadas desde América Latina*. Instituto de Estudios Peruanos. Lima
- Tomei, M. (2006). *El nexos entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y de políticas* en Trabajo decente y equidad de género en América Latina, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Vázquez P. (2011), *Manual de Equidad de Género en el Trabajo*. Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social de la República de Honduras. LITHO-GRAPHIX. Honduras.
- Wainerman, C. (1996), *¿Segregación o discriminación?*, Boletín informativo Techint, núm. 285. Buenos Aires.

- Yuni y Urbano, (2006). *Técnicas para Investigar y formular proyectos de Investigación*. Córdoba. Brujas.

Legislación

- Constitución Nacional Argentina.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”.
- Convenio OIT N° 100 sobre igualdad de remuneraciones
- Convenio OIT N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación
- Convenio OIT N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio OIT N° 183 sobre la protección de la maternidad
- Convenio Colectivo de Trabajo 660/2013. Unión de Empleados de la Construcción y afines de la República Argentina. UECARA
- Convenio Colectivo de Trabajo 581/10. Entidades Deportivas y Civiles. Clubes de Campo, Barrios Privados y Urbanizaciones Especiales.
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 296/97. Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina.
- Convenio Colectivo de Trabajo 697/05. Para los Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. INSSJP
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744
- Ley sobre licencia especial a consecuencia del nacimiento de un hijo con Síndrome de Down N° 24.716
- Ley Antidiscriminatoria N° 23.592
- Ley de Asociación Sindical N° 23.551
- Ley de Cupo Sindical Femenino N° 25.674
- “Ley de Cupo Femenino”- Ley Electoral N° 24. 012
- ONU (1979), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos

Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia, autos: “Sisnero Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros s/ amparo. 20 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://servicios.csjn.gov.ar/confal/ConsultaCompletaFallos.do?method=verDocumentos&id=711378>
- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil Sala H, autos: “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/Amparo”. 16 de diciembre de 2002.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II, autos: “Villarreal Andrea Elizabeth c/ Grupo Sud Latin S.A. s/ despido” – CNTRAB”. 17 de Octubre de 2012.
- Cámara de Apelaciones del Trabajo de Bariloche, en autos: “M.V; M.C. y otros s/Amparo”. 11 de Mayo de 2006.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, autos: “V. G. M. I. c/ Grupo Concesionario del Oeste S.A. s/ despido. 31 de mayo de 2012.

**ANEXO E –AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE
POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21**

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista (apellido/s y nombre/s completos)	Romina Castro
DNI (del autor-tesista)	31.252928
Título y subtítulo (completos de la Tesis)	“Los tratados internacionales como herramientas para garantizar la igualdad de género en el mercado laboral”
Correo electrónico (del autor-tesista)	romicastro_12@hotmail.com
Unidad Académica (donde se presentó la obra)	Universidad Siglo 21
Datos de edición: Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda)	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis (Marcar SI/NO ⁷)	SI
Publicación parcial (Informar que capítulos se publicarán)	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Ciudad de Buenos Aires, 28 de Marzo de 2016

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:

certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

⁷ Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación

