

Lucía María Aseff

Trabajo de mujeres



Diseño de tapa: Helena Brienza

INDICE GENERAL

1. Introducción	3
2. Un poco de historia.....	10
3. Un cambio de paradigma. Discriminación inversa y trabajo decente	11
4. Una política de cuidados	18
5. Una visión muy particular	29
6. Medidas de acción positiva.....	31
7. El marco normativo	47
8. La acción gubernamental	53
9. El criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de discriminación	56
10. La situación de hecho	59
11. Conclusiones	63
ADENDA.....	65
C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)....	65

TRABAJO DE MUJERES

Lucía M. Aseff

Sumario: 1.- Introducción 2.- Un poco de historia. 3.- Un cambio de paradigma. Discriminación inversa y trabajo decente. 4.- Una política de cuidados 5.- Una visión muy particular. 6.- Medidas de acción positiva. 7.- El marco normativo 8.- La acción gubernamental. 9.- Precedentes jurisprudenciales en favor de la mujer. 10.- El criterio de la CSJN en materia de discriminación. 11.- La situación de hecho. 12.- Conclusiones. Adenda: el Convenio 190 de la OIT

Aclaración preliminar: Este trabajo tuvo su germen inicial en el año 2010 y se está terminando, provisoriamente, en tiempo de corona virus – sin que todavía haya abordado el tema - por lo que no solo registra el enorme avance que tuvieron las demandas de las mujeres y sus respuestas en esta década, sino que deja muchos interrogantes abiertos sobre el día después, que formarán parte de una nueva actualización que se llevará a cabo cuando la situación lo amerite, por lo que debe ser leído en estos precarios términos.

1. INTRODUCCIÓN

El tema de la igualdad en el acceso al trabajo de las mujeres tiene, como es sabido, **facetas sociológicas y culturales más salientes y determinantes que las estrictamente jurídicas**, puesto que las leyes que inicialmente se han ocupado del trabajo de mujeres más bien han acompañado los cambios operados en la sociedad en lugar de promoverlos. Sin embargo, una adecuada visibilización de la cuestión a la que podemos contribuir - aunque sea módicamente - desde este ámbito del saber, sumado al apoyo que desde nuestra propia práctica podamos brindar a su internalización, habilita su consideración doctrinaria.

Porque uno de los hechos que caracteriza al mundo moderno es la **creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo**, que si bien en sus comienzos se vio motivada, básicamente, por razones de índole económica, actualmente también se manifiesta como una búsqueda de realización personal que merece ser protegida y facilitada, como cualquier derecho humano básico.

Cuando en los albores de su integración al mundo del trabajo la mujer deja el hogar y el taller doméstico para incorporarse a la producción industrial es considerada como **mano de obra marginal, más necesitada, menos calificada y peor remunerada que**

el hombre, lo que produjo una creciente corriente legislativa, expresiva de la aplicación del principio protectorio a su situación de desventaja, para compensarla o morigerarla, que desde la mitad del siglo pasado tendió a acordarle condiciones especiales de trabajo en determinadas y puntuales circunstancias.

Estas normas – que son las que encontramos en el Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) bajo el título “*Trabajo de Mujeres*” – se mantienen y, en el Capítulo I, bajo el Título “*Disposiciones generales*” se prohíbe el trato discriminatorio (**art. 172**) y, anteriormente, el trabajo nocturno (**art. 173, derogado por la ley 24.013**); establecen un descanso de dos horas al mediodía (**art. 174**) - norma que prácticamente ha caído en desuetudo – y la prohibición de llevarse trabajo de la empresa a domicilio (**art. 175**), que no se debe confundir con el trabajo a domicilio propiamente dicho que muchas mujeres hacen, sobre todo en el ámbito de la confección de prendas de vestir; también se prohíbe ocuparlas en tareas penosas, peligrosas o insalubres (**art. 176**), lo que de acuerdo al nuevo paradigma que se propone debería regir por igual para hombres y mujeres, siendo especificado mediante el decreto reglamentario de la ley 11.317 que debía entenderse por tareas peligrosas o insalubres, que como data del año 1925 seguramente ha quedado desactualizado. Muchas de estas normas se replican en forma casi idéntica respecto del trabajo de los menores.

En el Capítulo II de este Título la LCT se ocupa de la *Protección de la Maternidad*. Así el **art. 177** le prohíbe trabajar durante un período de 45 días anteriores y otros 45 posteriores al parto, se establece la obligación de notificar fehacientemente al empleador su estado de embarazo, se le garantiza la conservación y estabilidad en el empleo y los beneficios del art. 208 en determinados casos. El **art. 178** establece una presunción *juris tantum* de que el despido de la mujer embarazada obedeció a esta causa si se produce dentro de los 7 meses y medio anteriores o posteriores al parto, y en tal caso se establece una indemnización agravada equivalente a un año de remuneraciones a cargo del empleador (**art. 182**), y el **art. 179** establece descansos diarios por lactancia.

El Capítulo III se ocupa de la *Prohibición del despido por causa de matrimonio* estableciendo en el **art. 180** la nulidad de los actos que lo permitan, y en el **art. 181** la presunción de que ésa ha sido la causa del despido si, sin invocación de causa, se produjo dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio, previendo el **art. 182** la indemnización agravada que ya se mencionara.

En el Capítulo IV trata el *Estado de Excedencia*, contemplando distintas situaciones y opciones a favor de la mujer luego del nacimiento de su hijo en el **art. 183**, las condiciones de su reingreso en el **184**, el requisito de antigüedad para gozar de los derechos establecidos en los apartados b y c del **art. 183** en el **185** y, en el **art. 186**, la opción tácita que se deriva de su no reingreso al empleo vencidos los plazos del **177**.

La legislación que acabo de citar no es de difícil intelección ni interpretación y constituye una clara expresión del principio protectorio; pero los nuevos paradigmas en cuanto al género, la tendencia actual hacia la promoción de la igualdad antes que a considerar a la mujer como un sujeto que debía ser especialmente protegido por su condición de tal, y leyes relativamente recientes como la 26.485, más conocida en la abreviación de su

extenso título como “de violencia contra la mujer” – que se analizará más adelante – entre otros factores, han ido modificando doctrinaria y jurisprudencialmente algunos de los criterios clásicos en la materia y lo siguen haciendo, y de esto sí es importante dar cuenta porque todavía estamos transitando este proceso.

Es así que quienes se han ocupado de la cuestión como Mario Ackerman y Albor Cantard, entre otros doctrinarios, han señalado que habría que pensar en una reforma de la LCT donde se modifiquen las viejas pautas asentadas en una concepción discriminatoria y más bien prejuiciosa en cuanto a la capacidad laboral de las mujeres. Y extender ciertas prohibiciones y beneficios también a los hombres, porque el trabajo insalubre o peligroso lo es para todos y la paternidad también merece protección al igual que la maternidad, aunque adopte distintas formas, por citar solo algunos ejemplos puntuales, sobre todo porque en este último caso ello ayudaría a consolidar aquello a lo que se debe tender, o sea un **régimen preferencial de los trabajadores con responsabilidades familiares** - tema sobre el que volveré más adelante - sobre todo teniendo en cuenta la diversidad de formas que exhiben actualmente las estructuras familiares.

Por eso se postula que las diferentes prohibiciones que aparecen en la LCT en referencia al trabajo femenino y con el viejo fundamento de la protección no estén legisladas en un capítulo especial de trabajo de mujeres sino, por el contrario, que sean protecciones o prohibiciones comunes al conjunto de los trabajadores.

Los cambios en la estructura y la dinámica de los mercados de trabajo, que se derivan de transformaciones económicas, políticas y culturales, redefinen los procesos de estratificación y movilidad social que, a su vez, refuerzan o atenúan “antiguas” o “nuevas” formas de discriminación - a las que tradicionalmente también han estado sometidas las mujeres – cuya eliminación requiere una tarea permanente, que exige tanto un monitoreo constante de la situación como la adopción de acciones explícitamente dirigidas a combatirlas, teniendo siempre presente que una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo y de los factores productivos entre los diferentes grupos sociales contribuye tanto a un mayor crecimiento económico como a una mayor estabilidad, personal y política .

En términos generales se puede asegurar que las tasas de participación y empleo femeninas han crecido en las dos últimas décadas, sobre todo en las mujeres de bajos ingresos que, según lo informa la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por primera vez aumentaron su participación económica a una tasa más elevada que las mujeres con niveles más altos de educación.

Es que la participación de las mujeres en el mundo del trabajo es un hecho que una vez comenzado no se ha detenido y se sigue incrementando, lo que amerita esta clase de reflexiones no sólo acerca de la protección que las leyes pueden brindar sino también para indagar de qué modo nos podemos sumar para lograr en todos los ámbitos posibles un acceso igualitario al trabajo que, dejando de lado toda discriminación, ponga a las mujeres que trabajan en un pie de igualdad con cualquier clase de trabajador, salvo que se trate de algún tipo de tarea que por su naturaleza esté especialmente desaconsejada para una mujer, por los perjuicios físicos o psíquicos que le puede llegar a acarrear.

Y aunque se trate de conceptos ya muy transitados y conocidos, no está de más destacar que **la tradicional subordinación de las mujeres no es algo natural sino que, en cuanto cultural, se trata de una construcción histórica** - que no siempre fue igual ni seguirá siéndolo – que en determinados momentos del desarrollo de la humanidad, otorgando determinados significados a las diferencias anatomofisiológicas entre el hombre y la mujer en función de representaciones que definen lo masculino y lo femenino, ha gestado y legitimado esta subordinación, **que expresa una relación de poder histórica antes que una condición natural** y que, desde ya, también ha tenido su influencia en el trabajo asignado a las mujeres.

Desde ya, **esta naturalización de la posición subordinada de la mujer es la que también se encuentra en la base de los hechos de violencia de género** por todos conocidos, puesto que en tales casos suele suceder que, en el fondo, el hombre la siente como un objeto de su propiedad, como un ser de cuya vida puede disponer en el más amplio sentido de la palabra si no se somete a sus requerimientos, sea de la clase que fueren. Es así que nos encontramos con hechos de violencia que van desde registros de aparente menor importancia como el manejo del dinero, la organización de la familia o la crianza de los hijos comunes, por citar solo algunos, hasta llegar a los gravísimos casos de femicidio, que como es sabido hoy es un delito con tipificación específica dentro del Código Penal y tiene pena agravada, mostrando, muchos de los femicidios cometidos en los últimos tiempos, un ensañamiento y alevosía que estremecen. Entre otras cosas, porque hemos tenido conocimiento de casos en los que para herir a una mujer el agresor se ha ensañado con sus hijos, ajenos a cualquier culpa o responsabilidad dentro de la relación de la pareja.

Boaventura de Sousa Santos – sociólogo crítico del derecho - sostiene que todavía se advierte en muchas geografías **la persistencia histórica del patriarcado** que, en esencia, considera que las mujeres son seres inferiores cuya humanidad es problemática por más peligrosa o menos capaz, y que expresa un paradigma cultural que genera terribles desigualdades entre hombres y mujeres, por lo que se opone a que se hable de naturaleza humana sin hablar de la diferencia sexual entre unos y otras, dado que ello implica ocultar que la mitad de la humanidad integrada por las mujeres vale menos que la de los hombres por lo que no distinguirlo, tanto en el plano filosófico como en el político, significa pactar con el patriarcado **que, entendido como paradigma, viene de lejos y atraviesa tanto la cultura occidental como las africanas, indígenas e islámicas**, citando a modo de ejemplo que para **Aristóteles** la mujer es un hombre mutilado y para **Santo Tomás**, siendo el hombre el elemento activo de la procreación, el nacimiento de una mujer es una señal de debilidad del procreador.

También señala que esta cultura, a veces anclada en textos sagrados como la Biblia y el Corán, siempre ha estado al servicio de la economía política dominante, que en los tiempos modernos ha sido la capitalista y la colonialista. Y para ilustrar esta tesis nos hace saber que en varios países de **África** se sigue practicando la mutilación genital, que hasta hace poco en **Arabia Saudita** las mujeres ni siquiera tenían partida de nacimiento, que en **Irán** la vida de una mujer vale la mitad de la que vale la de un hombre en un accidente de tránsito, en un tribunal de justicia el testimonio de un hombre vale tanto como el de dos

mujeres y en caso de adulterio una mujer puede ser lapidada hasta morir. A lo que podemos agregar que en Marruecos los varones heredan el doble que las mujeres, al igual que hace 14 siglos, situación que el Consejo Nacional de Derechos Humanos de ese país está intentando cambiar, puesto que tal como lo sostienen algunos de sus intelectuales, la interpretación de los textos sagrados del Islam debe evolucionar como lo hace la propia sociedad, sin esperar el consenso de los sabios; pero la cuestión también tiene raíces económicas, como lo señalara Boaventura, dado que algunos consideran inevitable la dependencia económica de la mujer respecto del hombre según las normas religiosas, mientras que otros piensan que la práctica del Islam y la igualdad de derechos para las mujeres es posible, tratándose de un campo de batalla con resultado incierto. Esta sería la versión *hardcore*, dice, que implica la opresión sexual que surge de la discriminación. La versión *softcore* es, por el contrario, insidiosa y silenciosa y se produce en el seno de las familias, las instituciones y las comunidades pero no porque se considere a las mujeres inferiores sino porque al contrario, al ser consideradas superiores en su espíritu de abnegación y en su disposición para ayudar en tiempos difíciles, terminan siendo las principales proveedoras de cuidado a las personas dependientes (niños, enfermos, personas con discapacidad y ancianos), labores sin duda consideradas mayoritariamente de rango inferior en cuanto a su requerimiento de formación, su prestigio social y su remuneración.

También le asigna a la cultura patriarcal otra dimensión particularmente perversa cual es la de crear en la opinión pública la idea de que las mujeres son oprimidas y, como tales, víctimas indefensas y silenciosas, estereotipo que hace posible ignorar o desvalorizar las luchas de resistencia y la capacidad de innovación política que poseen, como se demostró en el papel fundamental que tuvieron en la revolución de Egipto o en la lucha contra el saqueo de tierras en la India, y, en nuestro país, con el ejemplo emblemático de las Madres de Plaza de Mayo y las Abuelas, o de aquellas que más recientemente se han organizado contra la trata de mujeres o por la defensa de sus derechos específicos, por mencionar sólo los ejemplos más destacados.

Por eso es tan importante visibilizar estos estereotipos que todavía circulan en una medida no menor en los medios de comunicación, la educación formal, los programas masivos de diversión y las costumbres cotidianas, a fin de deconstruirlos y permitir la emergencia de los nuevos paradigmas que abordan las cuestiones de género desde una perspectiva igualitaria, para poder ir dejando atrás estas relaciones de poder propias del sistema patriarcal, dado que mediante su naturalización han sustraído de la mirada común la esencial desigualdad que inferioriza y todavía afecta a un gran número de mujeres. Se puede mencionar en tal sentido el Monitoreo Global de Medios que lleva adelante la Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana (WACC) una ONG que viene trabajando hace 50 años en esta línea promoviendo la educación en lectura crítica de los medios y que cada 5 años, siguiendo las pautas trazadas en la Conferencia de la Mujer de Beijing de 1995, registra y analiza cómo los medios de comunicación tratan a las mujeres en más de cien países del mundo, dado que se trata de una de las instancias claves donde se suelen reproducir la discriminación y los estereotipos de género, registrando algunos avances que se ven favorecidos porque ha cambiado la participación política de las mujeres, produciendo una mayor visibilidad de esta problemática.

Dicho esto sin dejar de tener presente que tanto el ámbito de la docencia como el de la justicia o del ejercicio profesional de la abogacía y de otras profesiones, constituyen espacios donde por lo general el acceso de las mujeres al trabajo se produce en un pie de igualdad con el de los hombres, y donde incluso solemos ser más que ellos en cantidad y percibimos el mismo salario por igual tarea, lo que no siempre se verifica en otros lugares de trabajo; no obstante lo cual siguen existiendo límites, no siempre explícitos, que impiden a las mujeres acceder a puestos de mayor poder y jerarquía. En nuestro caso esta situación se advierte con sólo analizar la composición de los superiores tribunales de justicia, tanto de la nación como de las provincias, y la dirección de las altas casas de estudio, donde por clara mayoría todavía siguen prevaleciendo los hombres.

Un información del mes de diciembre del año 2015 que reproduce el Mapa de Género de la Justicia en la región, elaborado por la Oficina de la Mujer de la CSJN, revela que de 9 países que integran ese registro, la Argentina se ubica en el octavo y noveno puestos en los cargos de camarista y jueza, respectivamente, ya que sólo el 24% de las mujeres juezas accede al puesto de camarista, en la Justicia Federal hay 7 cámaras integradas solo por hombres y en la Corte Suprema ha quedado solo una, además de que hay 6 tribunales superiores provinciales que también están integrados solo por hombres: San Juan, La Rioja, Chubut, Corrientes, Mendoza y Formosa.

Es por ello que a partir de la propuesta del anterior gobierno de cubrir las vacantes producidas en nuestro más alto tribunal con dos hombres, sin tener en cuenta que el Decreto 222 del año 2003 indica que se debe tener presente la diversidad de género, la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina (AMJA) impulsó la campaña “Más mujeres, más justicia” con el objetivo de promover el acceso a las mujeres a puestos de decisión, a fin de lograr una efectiva equidad de género, pidiendo que las candidatas tuvieran trayectoria y perspectiva de género. Sobre todo teniendo en cuenta que una de las vacantes se produjo por el fallecimiento de Carmen Argibay, quien creó e impulsó la Oficina de la Mujer - cuyo lugar y tarea nunca fueron reemplazados - mientras que Elena Highton de Nolasco no solo hizo lo propio con la Oficina de Violencia Doméstica, que se replicó en casi todas las jurisdicciones del país, sino que ambas promovieron tareas de concientización acerca de la perspectiva de género en todas las instancias judiciales de decisión (jueces, fiscales y defensores), por lo que esta propuesta que parece ignorar el enorme avance que significó la presencia de estas dos mujeres en la CSJN implica un claro retroceso en este tipo de políticas.

Tal vez, aventuro, sea una de las explicaciones posibles de por qué es habitual ver que muchos jueces y juezas machistas traten de reafirmar su posición – como se advertirá en el caso de Reina Maraz, que se aborda más adelante – porque en definitiva pareciera que se sostienen en sus creencias religiosas y en el modelo de familia androcéntrica que Occidente impuso a sus colonias desde 1492, como lo explica claramente en algunas de sus obras de Sousa Santos.

Valga como digresión, que también la antropóloga Rita Segato – con numerosos libros publicados, entre ellos, el último *“Contra-pedagogías de la crueldad”*, Buenos Aires, Prometeo, 2018- se ha ocupado intensamente del tema, solo que más vinculado a los crímenes de género, a los que califica como crímenes por exceso de poder y, a su cri-

terio, no serían una respuesta al creciente activismo feminista, sino a la “precarización de la masculinidad por la precarización de la vida”, por lo que no serían instrumentales sino expresivos de la capacidad de dominio y control de la posición masculina que se obtiene mediante la violencia, que aflora cuando no se alcanza el control territorial y de los cuerpos mediante otros tipos de potencia, como la económica, la política, la moral o la intelectual. Con el agravante de que para la justicia el sufrimiento de las mujeres es un “crimen menor” porque los operadores del Derecho no entienden que las agresiones sexuales no son un tema de la libido sino un tema del poder, del control, del mandato de masculinidad que domina la sociedad y las instituciones, que es un mandato de potencia y de crueldad, de insensibilidad, de entrenamiento para la falta de empatía, cuya escuela es el cuerpo de la mujer.

El crimen de género es un crimen de exceso de poder y la vulnerabilidad se encuentra del lado de la víctima, que es quien necesita de la discriminación positiva, de la acción afirmativa, porque no ha adquirido todavía, en los hechos, el estatus de ciudadanía plena ni garantías para su dignidad.

Volviendo a lo nuestro, y como muestra de la importancia y profundidad del camino recorrido en el reconocimiento del desempeño de las mujeres, es de citar la resolución de la Federación Argentina de Colegios de Abogados (FACA) adoptada en una asamblea extraordinaria que en el mes de abril del año 2011 reformó parcialmente sus estatutos, donde por amplia mayoría – de 40 a 6 – los delegados presentes se opusieron a implementar el cupo femenino en sus cuerpos directivos como lo habían postulado algunas asociadas, posición que también fue respaldada por las tres únicas delegadas presentes en la reunión, dos que representaban a sendos colegios profesionales de la provincia de Córdoba y otra de Comodoro Rivadavia, lo que mostraba cuánto camino había todavía por recorrer para instalar la perspectiva de género.

Es así que en el año 2020, de los 22 miembros de la Comisión Directiva de la FACA 10 son mujeres, aunque ignoro si finalmente se estableció un cupo o se dio natural o casualmente de esta manera. Y en la Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo de la Argentina (ANJUT), que nada establece acerca de cupos, de 21 miembros que conforman la Comisión Directiva 13 son mujeres, entre ellas la Presidenta, la Vice Presidenta 1ª, la Secretaria y la Tesorera. No es poco.

Es más – y no digo que esté mal que así sea, para nada – las mujeres que llegaron a la Corte de la Nación a partir del año 2004 se ocuparon, estimo que no casualmente, en forma preferencial de ...problemas de mujeres, a través de, por ejemplo, la creación de oficinas como la de violencia doméstica (OVD) y la implementación de políticas institucionales destinadas a formar y concientizar a los miembros del poder judicial en las problemáticas de género mediante cursos y entrenamientos específicos, situación que los encuentros académicos de algún modo también replican, dado que resulta habitual que se suelen elegir para disertar sobre el trabajo de mujeres.... a mujeres, lo que en el contexto precedentemente descripto no puede ser entendido como producto de la casualidad.

En tal sentido coincido con Diana Maffía cuando pide que la Justicia ajuste su brújula a la igualdad de género, porque no se trata de una mera opción sino de la condición legal para acceder a un cargo que no solo debe cumplir con la Constitución sino también con los

tratados internacionales de DDHH y las recomendaciones de los organismos y tribunales internacionales correspondientes, dado que no solo corresponde a **jueces y juezas** por igual llevar a cabo el control de constitucionalidad sino también el de convencionalidad.

Ha pasado tiempo desde entonces y se han producido hechos muy penosos en perjuicio de las mujeres, por lo que en la actualidad tenemos vigente la **ley 27.499**, sancionada el 19 de diciembre del año 2018, o **Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado**, a fin de concientizar sobre la importancia del tema e incorporara la perspectiva de género a las personas que se desempeñan en organismos del Estado. Ley que en la provincia de Santa Fe fue reglamentada recién en el mes de marzo del año 2020.

2. UN POCO DE HISTORIA

No está de más recordar, en breves líneas, que el Día Internacional de la Mujer que se celebra el 8 de marzo y rescata la lucha de las mujeres por su participación en pie de igualdad con el hombre en la sociedad, así como su desarrollo íntegro como persona ha sido, en sus orígenes, el Día Internacional de la Mujer **Trabajadora**, aunque por las costumbres, los usos del lenguaje y la última denominación de las Naciones Unidas (ONU) se haya ido perdiendo este último adjetivo tan significativo.

Su primera celebración tuvo lugar el 19 de marzo de 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza y se fue extendiendo luego a otros países, hasta llegar al año 1975 en que la ONU comenzó a celebrar el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer, culminando en 1977, cuando su Asamblea General proclamó al 8 de marzo como **Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional**.

Se reconocen como antecedentes de esta decisión las actividades realizadas por las mujeres socialistas en 1908 en Chicago, festejando en un teatro el denominado “Día de la Mujer”, la celebración por vez primera en la ciudad de Nueva York del “Día Nacional de la Mujer”, el 28 de febrero de 1909, en honor a la huelga de las trabajadoras textiles que en estas dos ciudades protestaron por las penosas condiciones de trabajo, reclamando reducción de la jornada laboral, mejores salarios y derecho al voto, produciéndose en el mes de noviembre de ese mismo año la así llamada “huelga de las camiseras”, también conocida como el “Levantamiento de las 20.000”.

En 1910, en la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas reunidas en Copenhague se reiteró la demanda de sufragio universal y se proclamó el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer Trabajadora, que se celebró por primera vez el 19 de marzo de 1911, como ya se mencionara, con reuniones a las que asistieron más de un millón de personas que exigieron también ocupar cargos públicos, el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral. Menos de una semana después, el 25 de marzo de 1911, más de 140 trabajadoras, en su mayoría inmigrantes, murieron en un trágico incendio en una fábrica de camisas, hecho funesto que tuvo gran repercusión porque se debió a las pésimas condiciones laborales.

Las primeras celebraciones de este día comenzaron en Rusia en el año 1917, en China luego de la Revolución desde 1922, y en España desde 1936, siendo replicadas luego en otros países.

La historia de la mujer en la antigüedad ha sido relatada por los hombres y son muy pocas las que trascendieron, sea en obras artísticas – como las pinta Aristófanes en *Lisístrata* (siglo V A.C.) - o por hechos reales, como sucedió con Hipatia de Alejandría (370-415), matemática y astrónoma asesinada brutalmente, que se recuerda como paradigma de la mujer libre y autónoma dedicada a la ciencia.

Serán protagonistas destacadas en la Revolución Francesa (1789) pero nunca en sitios de relevancia pese a su compromiso con las nuevas ideas surgidas al calor de ese acontecimiento histórico, sino como mero acompañamiento de las acciones llevadas a cabo por los hombres. Esta situación da lugar a la “*Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana*”, texto redactado en el año 1791 por Olympe de Gouges que replicaba en buena medida la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, siendo uno de los primeros documentos históricos que proponía la emancipación de las mujeres mediante la igualdad de derechos a través de la equiparación jurídica y legal con los hombres, incluido el derecho al voto.

Porque cuando el movimiento obrero se inicia a finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, mantenía una posición tradicional de corte patriarcal respecto a la igualdad de la mujer y sus reivindicaciones, cuyas luchas comienzan a tomar fuerza recién a mitad del siglo XIX mediante la denuncia de la opresión laboral, familiar y social, la reivindicación de la igualdad y del derecho al sufragio, siendo el gran aliado teórico de los primeros grupos feministas el texto de Federico Engels “*El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*”, publicado en el año 1884; mientras que dentro de los grupos anarquistas se predicaba, desde el neo maltusianismo, la procreación consciente del proletariado, la separación entre sexualidad y procreación, la defensa de la maternidad libre, la liberación femenina, la libertad sexual, la promoción de la planificación familiar y el cuidado de los niños, así como el uso y difusión de métodos anticonceptivos artificiales.

También nuestro país tuvo sus pioneras en la ampliación de derechos a favor de las mujeres, destacándose en lugar principal por su trascendencia María Eva Duarte de Perón, sobre todo a partir de la incorporación del voto femenino.

Es en el centenario del Día Internacional de la Mujer o sea en el año 2011 cuando comienza a operar la entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, creada en el año 2010, también conocida como ONU Mujeres o ONU Women, que fue presidida inicialmente por Michelle Bachelet, organización a la que volveré a aludir más adelante.

3. UN CAMBIO DE PARADIGMA. DISCRIMINACIÓN INVERSA Y TRABAJO DECENTE

Esta naturalización de lo femenino y lo masculino actualmente ha sido fuertemente puesta en cuestión, dado que a partir de la aceptación social y jurídica de la diversidad

sexual, de la tolerancia hacia la orientación sexual de cada individuo con independencia de su sustrato puramente biológico, ya no más determinante, y de su derecho a elegir y expresarse de los modos más diversos – algunos de ellos hasta hace poco prohibidos o estigmatizados – toda discriminación vuelve a ser discutida con nuevos horizontes y con proyecciones todavía no mensurables en todos los ámbitos de la vida, sea en la de los hechos o en la del derecho.

Una rápida mirada hacia atrás nos muestra que ya desde la mitad del siglo pasado, e incluso antes, como ya lo mencionara, se originó esta firme corriente legislativa destinada a acordar a la mujer condiciones especiales de trabajo, expresando de tal modo los primeros despliegues del principio protectorio relacionados con su particular situación.

En tal sentido se la excluyó de trabajos peligrosos, fatigosos o insalubres, se prohibió su trabajo nocturno, se la protegió particularmente en razón de la maternidad y el matrimonio y se afirmó el principio de no discriminación respecto de la situación laboral del hombre.

Un fallo de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo del mes de abril de este año 2013 – primer voto de la Dra. Graciela Craig, acompañada por el Dr. Luis Raffaghelli - se inscribe dentro del paradigma protectorio con una particular visión de la protección que la LCT brinda a la mujer embarazada a través de sus artículos 178 y 182, puesto que lo aplica a una mujer que tuvo un aborto espontáneo y fue despedida dentro del plazo de protección legal que indica la ley, criterio que seguramente traerá disidencias, donde se sostuvo:

“Al fundar el recurso la actora, sostiene -básicamente- que su parte notificó a la empleadora su estado de gravidez y que si bien luego la gestación fue interrumpida por un aborto espontáneo, la actora fue preavisada del distracto estando aún embarazada.

Ahora bien, la actora notificó su estado de embarazo el 21/05/2009, y posteriormente, en fecha 22/06/09 comunica que el mismo fue interrumpido por un aborto espontáneo. En fecha 7/07/2009 intima por dación de tareas y la demandada le responde mediante telegráfica que a partir de fecha 7/7/09 se encuentra despedida.

A los efectos de establecer si resulta procedente la indemnización prevista en el art. 182, y dejando a salvo que efectivamente la actora fue despedida sin causa el siete de julio de 2009, o sea dentro del plazo de protección que dispone el art. 178 del RCT procede considerar que cuando la accionada toma conocimiento de la ocurrencia de la interrupción del embarazo también toma conocimiento de un suceso que coloca a su dependiente dentro de un período especial contemplado por una normativa específica por las características propias de la situación que no puede equipararse con una enfermedad o dolencia de otra índole.

La notificación fehaciente del embarazo acompañada del certificado médico o con el requerimiento de su comprobación por el empleador es lo que surge del art. 177 del RCT a lo que se añade el art. 178 disponiendo que se acredite el nacimiento del hijo mediante la partida o certificado del Registro Civil y Capacidad de las Personas. En cuanto al supuesto no contemplado expresamente en el artículo señalado supra, cual es la de la interrupción del embarazo, su acreditación debe hacerse mediante el pertinente certifi-

cado médico. He de señalar con especial énfasis que siendo *ad probationem* el requisito de la notificación y acreditación del embarazo, de su interrupción o bien el del nacimiento del hijo, considero probado cabalmente que la demandada tenía conocimiento de estos hechos, tal como se ha acreditado en autos, por lo que no existe motivo para excluir la aplicación del art. 178 si medió despido dentro del período de protección.

Entiendo que el aborto no priva a la mujer que lo sufre de su derecho a la estabilidad por el tiempo posterior, ya que **la protección legal no está destinada solo a asegurar el periodo de los primeros cuidados del recién nacido sino también al resguardo de la salud psicofísica de la mujer al finalizar -cualquiera sea el resultado- la gestación.**

En nada obsta que la demandada haya tomado conocimiento de que el proceso gestacional se había interrumpido por el aborto espontáneo pues el derecho a la estabilidad de la mujer trabajadora embarazada, conforme el texto legal cubre el periodo de gestación o sea entre la fecundación o concepción y el nacimiento del hijo o como en el caso de marras su interrupción. Y si bien es cierto que la norma jurídica no contempla específicamente el aborto como forma de finalización del proceso de gestación entiendo que para alcanzar una solución justa corresponde tener en cuenta cuál ha sido el sentido y finalidad de la norma, que fue establecer un plazo de protección durante la gestación sin que el modo en que este período termine sea óbice para su procedencia. Este plazo de tutela contra el despido incausado de la mujer embarazada es concordante con el espíritu de las convenciones internacionales que tienen en mira eliminar todo acto o práctica de discriminación en razón del género.

La protección de la maternidad y el derecho a cuidados y asistencias especiales derivados de ella ha sido reconocida en diversos instrumentos internacionales (Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 25, 2; Declaración sobre los Derechos del Niño, principio 4; Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, art. 11, b); Declaración de Lima sobre los Derechos de la Mujer, art. 1, d); O.I.T., Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la O.I.T., Filadelfia, 1944, III, h); íd. Convenio 117, relativo a las normas y objetivos de la política social, 1962, art. 14, 4; Declaración de los Principios Sociales de América, recom. 1º, d); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 7º; I Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Santiago de Chile, 1942, Resolución 11; VI Conferencia Interamericana de Seguridad Social, México, 1960, Resolución 53, art. 14). Se ha señalado que sin perjuicio de que la licencia de maternidad no debería considerarse como licencia de enfermedad (O.I.T., Recomendación 157, cit., art. 42, 2), una enfermedad provocada por el embarazo o siguiente al parto, da derecho al goce de las licencias respectivas (O.I.T., Convenio 103, cit., art. 3º, 5 y 6; íd. Convenio 110, cit., art. 47, 6 y 7). Cabe recordar que el derecho a la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora, para que no sea despedida con motivo del embarazo o del parto, aparece reconocido en instrumentos internacionales, tales como la Declaración sobre la eliminación..., cit., art. 10, 2; Programa de Acción Internacional..., cit., Metas C, 1; Proyecto de Convención sobre la eliminación..., cit., art. 11, 2, a); O.I.T., Convenio 3, cit., art. 4º; íd. Convenio 103, cit., art. 6º; íd. Recomendación 95, cit., 4; íd. Convenio 110, cit. Art. 49; Resolución de La Habana, cit. 5; Resolución de Montevideo, cit., 26 y Comisión de Plantaciones, Resolución cit., 5. A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en concordancia con los preceptos allí expuestos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de

discriminación contra la Mujer que entrara en vigor el 3 de septiembre de 1981 procura la participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre rescatando la importancia social de la maternidad. En el art. 2do inc. e) los Estados Partes convienen “adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo para modificar o derogar leyes, reglamentos usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”. El art. 4 inc. 2) dispone “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales incluso las contenidas en la presente Convención encaminadas a proteger la maternidad no se consideran discriminatorias”. Y en el art. 11 inc. f) se acuerda que “El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción”. Este ha sido el sentido de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA” del mes de junio de 1994 cuando en el capítulo II de los Derechos Protegidos se legisla entre otros al derecho de la mujer a que se respete su integridad física, psíquica y moral (inc. c), que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia (inc. e) como así también el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos. Así también en capítulo III de los Deberes de los Estados en su artículo 7 las partes acuerdan; c) 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; g) Establece los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención. Artículo 9. Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socio-económica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad “.

Es sabido que debido a que las mujeres tienen una conexión psicológica mucho más fuerte ante la pérdida de un embarazo, las emociones y experiencias relacionadas con el aborto espontáneo y con la tristeza y el duelo se harán visibles en los meses siguientes al episodio traumático. Las sensaciones de conmoción emocional, incredulidad, ira, tristeza, sensación de pérdida, aislamiento, sensación de soledad, culpabilidad, sensación de fracaso son algunas de las más comunes formas en que las mujeres reaccionarán ante la pérdida de un embarazo durante el proceso del duelo posterior al aborto espontáneo. Todas estas reacciones son completamente normales, y es muy común que sean experimentadas en las diferentes etapas del duelo, por un plazo aproximado de seis meses posteriores al aborto espontáneo, y son las que han tenido en cuenta los legisladores al establecer los plazos de protección ante un hecho biológico, que cualquiera fuera el resultado, coloca a la mujer que lo transita en un estado de vulnerabilidad que debe ser tenido

en cuenta al evaluar el accionar del empleador que produce un despido incausado transcurridos unos pocos días.

Es por lo expuesto que considero corresponde revocar el fallo de primera instancia en este aspecto haciendo lugar a una suma en concepto de indemnización en los términos del art.182 del RCT...”

Muchas de estas normas protectorias están contenidas, como ya lo mencioné, en la Ley de Contrato de Trabajo, en las leyes antidiscriminatorias dictadas posteriormente y en convenios y recomendaciones de la OIT, pero hace ya un tiempo, no muy lejano, el paradigma central de la cuestión ha cambiado puesto que **se ha pasado de la protección de la mujer a la promoción de la igualdad** sin discriminación de sexo, cuidando de no promover una “nivelación hacia abajo” que, desde ya, en caso de producirse no podría ser considerada como un avance hacia una mayor equidad de género.

Tal como lo señala, entre otros, Albor Ángel Cantard - en “*Trabajo de mujeres. El largo camino de la protección a la igualdad*”, RDL, 2005- 2, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, P. 285/302 - en el Derecho del Trabajo (DT) se ha dado una clara evolución que va de la original protección de la mujer a la más moderna búsqueda de la igualdad, o mejor dicho, a la “promoción de la igualdad”, siendo ejemplo de lo primero el capítulo dedicado en la LCT al Trabajo de mujeres y algunas normas de protección específica relacionadas, por ejemplo, con el trabajo nocturno o el embarazo, tendencia que también se vio reflejada en las primeras normas internacionales referidas a la cuestión, que no hacían sino traducir en textos legales la concepción socialmente vigente que en términos generales subestimaba a las mujeres, sobre todo en relación a su participación en el mercado de trabajo, situación que con el correr del tiempo iba a cambiar radicalmente.

Al mismo tiempo se daba la situación de que esa protección se revelaba con frecuencia como discriminatoria en sus resultados al impedir un desempeño laboral en condiciones de igualdad, generándose asimismo – y también reforzándose – los estereotipos culturales antes mencionados mediante la caracterización de algunos trabajos como esencialmente masculinos o femeninos, provocando de ese modo una división sexual del trabajo con clara desventaja para las mujeres, como de hecho ha sucedido con las tareas de cuidado.

Cantard cita a modo de ejemplo a Mario Ackerman, quien en un análisis de algunos convenios colectivos de trabajo vigentes en nuestro país pone en evidencia estas pautas discriminatorias, especialmente en la utilización del género en la denominación de los cargos que resulta muy esclarecedora: así tenemos convenios donde entre las categorías profesionales que se incluyen en él hay Niñeras, Enfermeras y Mucamas, pero Jefe o Encargado o, peor aún, Encargado de niñeras. Mas como las relaciones laborales son esencialmente relaciones de poder, normas como éstas potencian la discriminación que a nivel social y familiar han sufrido las mujeres, reproduciendo en la relación de dependencia la subordinación de quien es dirigido respecto de quien dirige.

Por eso el tránsito que va de la protección de un supuesto sujeto más débil a la promoción de la igualdad de la que todos debemos gozar por el solo hecho de ser seres humanos con iguales potencialidades y necesidades, que no dependen estrictamente del sexo, **va a llevar a las acciones de discriminación positiva o discriminación inversa**

– que se erigen en el polo opuesto de la discriminación peyorativa, a la que hasta ahora me he venido refiriendo - que han sido aplicadas en diversas sociedades, y no sólo a las mujeres, sino también a cuantos grupos sociales desfavorecidos han necesitado de un plus de protección.

Los avances registrados en la temática que nos ocupa son el resultado no sólo de la creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo sino también de los cambios en el tamaño y la estructura de la familia tradicional, del rol de la mujer en el sostén del hogar, su movilización y la creación de redes de organizaciones de mujeres que abogan por relaciones de género más equitativas, así como de la **consolidación de una “cultura” de la igualdad en la diversidad en el ámbito tanto internacional como regional.**

Es así que en esta búsqueda de la igualdad se incorporaron posteriormente dos nuevos conceptos, uno específico del derecho laboral y otro de índole general, que obran positivamente en pro del acceso de la mujer al trabajo:

1. el de **discriminación positiva**, también llamada discriminación inversa, que conlleva una ampliación de las nociones de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación, cuya finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación peyorativa permitiendo a la persona o grupo perjudicado hacerse más fuerte, afirmarse y competir en pie de igualdad con el favorecido, o bien alcanzar rápidamente la misma equiparación.

2. el de **trabajo decente**, que apunta no sólo a que existan más puestos de trabajo sino que sean de calidad, acordes con la dignidad humana de quien lo presta.

El distinguido maestro uruguayo, ya fallecido, Oscar **Ermida Uriarte** – en su artículo “*La mujer en el Derecho del Trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad*”, Cuadernos de la Facultad de Derecho. 3ª Serie, Nº 10, “*Normas discriminatorias de las mujeres*”, FCU, p. 33, citado por Cantard – nos muestra cómo ha evolucionado el principio de igualdad de oportunidades en base a tres grupos de normas internacionales, a saber:

1. La *Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998* (de algún modo, precedida por el Preámbulo de la OIT, y por la Declaración de Filadelfia de 1944) que habla genéricamente de la no discriminación.

2. La *Declaración Sociolaboral del Mercosur* (1998) que en su primer artículo garantiza la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo, sin distinción de sexo u orientación sexual, agregando el compromiso estatal de realizar acciones encaminadas a eliminar la discriminación en el trabajo.

3. Los *convenios de la OIT*: el Nº 100 sobre igualdad de remuneración que establece la obligación estatal de promover la igualdad y garantizarla en la medida de lo posible; el Nº 111, que agrega que el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato “es asunto de interés público”. Y el Nº 156 que señala expresamente la obligación de los Estados de adoptar políticas nacionales que eviten la discriminación de los trabajadores con responsabilidades familiares y promuevan la compatibilización entre éstas y las responsabilidades profesionales.

4. Al que hoy debemos sumar el Convenio N° 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral, celebrado en el mes de junio del año 2019 - que nuestro país se dispone a ratificar - cuyo íntegro texto se reproduce al final de este trabajo.

Como lo señala **Carlos Alberto Livellara** - en *“Derechos y garantías de los trabajadores incorporados a la Constitución reformada”*, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2003. Capítulo VIII: *“Trabajo de mujeres: de las normas protectorias a la igualdad de trato”*, P. 177 y ss. - ya en el inicio de la OIT se advierte esta protección en cuanto el Convenio N° 3 protege la maternidad y el 4ª versa sobre el trabajo nocturno de las mujeres, lo que inicialmente obedecía a razones de índole fisiológica, de seguridad y de orden moral, sobre todo por su rol de madre o al menos de soporte especializado del cuidado material y moral de la familia, lo que cambia luego de la segunda guerra mundial dando paso a un nuevo modelo cultural que se traslada también al ámbito laboral, del que surgen dos premisas básicas para abordar esta problemática:

1. Que **la familia es una responsabilidad común al hombre y a la mujer** por lo que uno y otro deben atender simultáneamente a su buen orden interno, su soporte económico y al cuidado y educación de sus hijos y demás, debiendo dejarse de lado los diferentes roles y tareas que la sociedad asigna al hombre y a la mujer

2. Que **el derecho al trabajo es una exigencia personal consustancial con el ser mismo de la persona humana** y por tanto ni la raza, ni el credo, ni el sexo ni el estado civil deberían traducirse en discriminación alguna, con lo que el derecho laboral que se desarrolla a partir de la segunda mitad del siglo XX rompe el viejo modelo proteccionista del trabajo de la mujer en general y de la mujer madre en especial, sea casada o soltera, abriéndose paso un nuevo esquema de igualdad entre ambos sexos, tratando de desterrar la distinta valoración que ha existido sobre el trabajo de hombres y mujeres, equiparando a ambos.

Al mismo tiempo se debe tener presente que la crisis económica ha desencadenado un cambio de roles en las parejas – mejor asumido por la gente joven que por la madura - puesto que a menudo termina siendo la mujer quien provee el sustento del grupo familiar, sin contar el gran número de mujeres que crían solas a sus hijos, lo que puede facilitar el cambio cultural deseable en pos de la igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres que trabajan, con prescindencia del sexo.

Todo lo cual conduce a que el trabajo de la mujer se ubique en un principio general básico: **la no discriminación y la igualdad, ingresando mediante esta vía al terreno de los derechos humanos o derechos fundamentales.**

Sabido es, sin embargo, que el progreso desde el punto de vista normativo no ha eliminado la subsistencia de los problemas prácticos que la mujer tiene para acceder a trabajos de calidad y conservarlos – tema sobre el que volveré más adelante - porque sus dificultades, como lo señalé antes, responden más que nada a cuestiones de índole social y cultural antes que legal, donde se ha avanzado bastante.

4.- UNA POLÍTICA DE CUIDADOS

Es que también se debe tener en cuenta en la problemática que se viene abordando no solamente todo lo que la maternidad implica para la mujer y su disponibilidad laboral, sino que pese al cambio de paradigma que se pretende no se han mejorado significativamente las políticas destinadas a relevar o acompañar a las mujeres de los cuidados que todavía la siguen teniendo como protagonista en el seno de la familia, sobre todo en la época de crianza temprana de los hijos, lo que por otra vertiente dificulta su acceso a cargos de alto nivel o responsabilidad y, en ocasiones, a igual remuneración, a lo que debemos sumar los casos en que es objeto de acoso sexual.

Estas políticas de cuidados y sus posibles estrategias – jardines maternos con horario extendido, licencias paternales o maternales más extendidas, redes públicas de cuidado, por ejemplo - no aparecen como temas prioritarios en la agenda de los partidos políticos, del sindicalismo o de la sociedad civil, si bien el gobierno actual ha creado un Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad para atender estas problemáticas.

Tanto es así que el tema de los cuidados no es relevante en el marco de las paritarias, ni se plantean cuestiones básicas como extender la licencia por maternidad (no la de excedencia, que no es paga), las salas cuna y la atención de cuidados cuando terminan las licencias, ni siquiera teniendo en cuenta que en los últimos 20 años, al menos en América Latina, se ha producido una suerte de revolución silenciosa donde de ser 3 de cada 10 las mujeres que formaban parte del mundo laboral, pasaron a ser 5 de cada 10, porque esta clase de reclamos a menudo parecen ser demandas personales e individuales, o también, cuando se dan en colectivos como un sindicato, planteos de voces preocupadas por problemas que afectan a las mujeres que no dejan de ser marginales y, desafortunadamente, no logran traducirse en una demanda social y política que forme parte de la agenda pública – que actualmente ha decidido ocuparse del tema - pese a que resolver mejor este problema del cuidado genera otro clima laboral y mejora la productividad.

Es de estricta justicia mencionar que en el año 2015, la diputada por el Frente para la Victoria, María del Carmen Bianchi, presentó un proyecto de ley para la implementación de una Política Federal de Cuidados para la Primera Infancia, que proponía institucionalizar el cuidado de niños y niñas desde los 45 días hasta el ingreso al sistema escolar - que es obligatorio desde los 4 años - a fin, expresó entonces, de “cerrar este círculo virtuoso de estos 12 años de gobierno en el que la ampliación de derechos a todas las franjas etarias y sectores sociales ha sido la política por excelencia. Incluir a los niños de 0 a 3 años en esta perspectiva de universalización del cuidado es completar definitivamente la tarea realizada hasta ahora”, iniciativa que no prosperó.

Eleonor Faur, Doctora en Ciencias Sociales de la FLACSO y autora de *“El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual”*, (Siglo XXI Editores, 2014) dice que los resultados de la encuesta del INDEC que antes se mencionara son más elocuentes que sorprendentes, dado que las modificaciones producidas en otros ámbitos no se han trasladado en la misma medida al interior del hogar, donde en términos generales se siguen reproduciendo las prácticas tradicionales respecto a la división de responsabilidades domésticas y de cuidado entre los géneros, sin reparar en que esta

situación tiene altos costos no solo para las mujeres (a quienes se le limita la posibilidad de ingresar y permanecer en una actividad remunerada y de dedicarse a otras actividades) sino también para sus familias, aunque las que pertenecen a sectores medios y altos logran trasladar una parte de esa responsabilidad al mercado contratando empleadas domésticas o servicios educativos o de cuidados, mientras que para los hogares más pobres esta opción es mucho más remota y dependen en su mayor parte de los servicios públicos o de las redes familiares y comunitarias, lo que tiende a profundizar las brechas no solo de género sino también las sociales. Por eso propone desandar la naturalización del maternalismo en la medida que cristaliza a la mujer como “cuidadora ideal”, analizando las prácticas de cuidado con una mirada sociológica en virtud de la cual invita a repensar una organización social del cuidado infantil que incluya políticas públicas como corresponsables.

Más recientemente publicó en colaboración con Alejandro Grimson el libro *“Mitomanías de los sexos”* desarmando uno de los mitos que circulan actualmente, el de que “los papás de hoy comparten la crianza”; porque si bien cuidan más de lo que lo hicieron sus abuelos, las encuestas del uso del tiempo indican que su participación en estas tareas sigue siendo marginal, con independencia de su nivel educativo y su clase social.

Según el informe global *“El estado de los padres del mundo 2019”* que muestran los resultados de una encuesta llevada a cabo sobre 12.000 personas, varones y mujeres, de 23 países – entre ellos el nuestro – con renta media y renta alta, que cuentan con series cronológicas estadísticas del uso del tiempo, donde se abordó el tema desde una perspectiva feminista y el tamaño de esta brecha, que presentó la OIT durante la conferencia sobre equidad de género y derechos Women Deliver, que tuvo lugar en el mes de junio de ese año en Vancouver, Canadá, se concluyó que globalmente se invierten 16.000 millones de horas diarias en cuidados no remunerados y sólo el 23,8% está a cargo de los varones, lo que muestra un cambio tan lento que a este paso se necesitarían más de dos siglos para cerrar esa brecha, porque esta tarea recae mayoritariamente sobre las mujeres.

Es por ello que Faur las llama malabaristas de la vida cotidiana, porque deben articular el trabajo remunerado con los cuidados y ello suma tensiones cruzadas, reduce su descanso y el ocio en sus vidas, renunciando a veces a obtener un mejor empleo o salario para mantener este equilibrio, mientras que las trayectorias laborales de los varones suelen ser más lineales y no se interrumpen por los eventos de la vida cotidiana, porque en la mayoría de los casos la paternidad se ejerce en los ratos libres. No obstante lo cual el informe realizado por la ONG de equidad de género Promundo, revela que el 85% de los padres dijo que haría cualquier cosa para estar más involucrado en los cuidados después del nacimiento o la adopción de su hijo, porcentaje que en nuestro país, donde el patriarcado se muestra más resistente, se reduce al 76%.

Desarrollar paternidades cuidadoras es una cuestión de justicia pero también de bienestar, porque permite a los hombres desarrollar habilidades y emociones que les permiten una vida más plena y los alejan de comportamientos de riesgo para su salud y sus vidas, en la medida que se sienten más felices personalmente y en sus vidas familiares al mismo tiempo que con su ejemplo reproducen en sus hijos e hijas patrones de igualdad,

superando modelos estereotipados de género y masculinidades, porque el cuidado no sólo ni siempre es amor. Y si es obligación, debe ser compartido.

Pero el cambio es lento, segmentado y estratificado por lo que hay que desarrollar políticas activas para incentivarlo, puesto que los factores económicos y las leyes son estructurales, lo que se debe tener en cuenta como elementos atenuantes al momento de culpar a los padres.

A este panorama debemos sumar, además, que son las mujeres más pobres las que más trabajo no remunerado realizan, lo que se erige en un obstáculo para poder salir, precisamente, de su estado de pobreza, con todo lo que ello tiene de disvalioso.

Es por tales motivos que la aceleración de los cambios para alcanzar la corresponsabilidad social en el cuidado requiere de políticas públicas integrales donde también se incluyan las correspondientes transformaciones culturales, consistentes y con la suficiente asignación presupuestaria, ampliando el esquema de licencias de paternidad y parentales y de permisos familiares, para que los hombres puedan disponer de más tiempo para cuidar y perciban esa posibilidad en su faz creativa y benéfica, no solo para las personas que deban cuidar sino también para ellos mismos, asumiendo las tareas de cuidado con naturalidad, o sea como parte de la vida de todos y no preferentemente de las mujeres.

El mismo informe muestra que los países donde los sistemas de licencias para padres son más generosos son Islandia (3 meses para cada progenitor y otros 3 trasladables a cualquiera de ellos), Suecia, Noruega, Canadá (3 meses) y Japón, aunque en este país su uso es casi nulo. Pero se advierte que los días transferibles los usan predominantemente las mujeres, porque los hombres sienten a menudo, en tal caso, que si se quedan en su casa están perdiendo tiempo en su trabajo. Habida cuenta de cómo se proyecta la crisis económica en esta problemática, determinando si se puede tomar o no una licencia para cuidar a sus hijos. Lo que trae aparejado que el incremento de su participación en los cuidados familiares sigue siendo muy bajo (un promedio de 7 minutos, ha señalado el informe antes mencionado) y de lento crecimiento.

Tres son las barreras que se identifican en este camino para reducir la brecha entre mujeres y varones:

1) La falta de licencia por paternidad paga y adecuada así como su baja utilización cuando está disponible.

2) Estereotipos de género que posicionan el cuidado como responsabilidad de las mujeres, junto con la percepción de que son cuidadoras más competentes que los hombres.

3) Falta de seguridad económica y apoyo gubernamental para todos los padres y cuidadores, porque hay muchos padres dispuestos a hacerse cargo de estas tareas, pero en la medida que no comprometan su estabilidad y permanencia en el trabajo.

No obstante lo cual, erróneamente, las empresas suelen percibir en este tipo de políticas institucionales un costo mucho más alto del que realmente implican, sin tener en cuenta cuánto desequilibrio se remediaría si el enfoque fuera más igualitario y cuánto redundaría en el bienestar de toda la familia, en presente y hacia el futuro y, por ende, en la sociedad en su conjunto.

Apenas el 48% de los países tienen licencia por paternidad, pero menos de la mitad de los padres se tomaron los días que les corresponden. Y aunque en Argentina, 3 de 4 padres dicen que harían cualquier cosa por estar más tiempo con sus hijos, en otros países ese porcentaje es mayor.

Es así que todavía la conciliación entre la vida familiar y la actividad remunerada se asienta principalmente sobre las espaldas de las mujeres, porque aun cuando los hombres compartan algunas actividades como las que se acaban de señalar, no solo es poco usual que lo hagan en similar proporción que las mujeres sino que no se suelen considerar responsables de las mismas sino como nobles colaboradores que, además, se dedican a estas tareas - cuando lo hacen - al final de su jornada laboral, mientras que las mujeres, por el contrario, tratan de adaptar el trabajo remunerado al doméstico porque priorizan el cuidado de su familia, mientras los hombres suelen descansar en ellas, motivo por el cual suelen preferir los horarios flexibles o los trabajos de media jornada o a domicilio, porque les dan la posibilidad de ocuparse simultáneamente de sus otras responsabilidades.

No sería del todo errado entonces, aquello que la autora antes citada afirma en el sentido de que estamos en presencia de un nuevo sujeto social: las mujeres malabaristas, mujeres todoterreno que cargan sobre sí un sinnúmero de tareas y responsabilidades en pos del bienestar familiar. Es por ello que el Estado debe promover una redistribución de estas responsabilidades dentro y fuera del hogar porque el modelo clásico de organización familiar con papá proveedor y mujer ama de casa, con hijos, todos convivientes y tareas diferenciadas, es un modelo en extinción que requiere nuevas responsabilidades del Estado, del mercado y de la comunidad. Entre otras cosas, porque no parece ser sustentable a largo plazo: no solo porque requiere de grandes sacrificios sino porque cada vez será más difícil de sostener, afectando la calidad de vida no sólo de las mujeres sino de muchas otras personas, sea que vivan dentro de una familia, o solas, o separadas o en las distintas formas en que puedan establecer sus vínculos con otras personas.

Porque, en definitiva, el trabajo no remunerado es esencial para que cada día se reproduzca la fuerza de trabajo sin la cual el sistema capitalista no puede subsistir, y recae principalmente sobre las mujeres sin el debido reconocimiento. Un informe de ONU Mujeres del año 2017 asevera que las mujeres invierten hasta 28 horas semanales al cuidado y trabajo no remunerado, frente a las 12,4 horas invertidas por los hombres en similares circunstancias. Esta desigual distribución, además de ser injusta implica una serie de desventajas a la hora de la participación de las mujeres en la economía, y explica la persistencia de la desigualdad económica de género.

En el mes de noviembre del año 2017 estuvo en nuestro país María Jesús Izquierdo, doctora en Economía y profesora de Teoría Sociológica por la Universitat de Barcelona destacando que las tareas de cuidado que recaen sobre las espaldas de las mujeres sin ser reconocidas ni remuneradas son una forma de explotación basada en la división sexual del trabajo. Y señaló algo que no por inhabitual no deja de pasar desapercibido y es para tener especialmente en cuenta: que esta división sexual del trabajo desprotege a **todas** las personas que necesitan ser cuidadas, porque aun cuando no les importe la

vida de las mujeres, es una ilusión breve pensar en individuos autónomos, porque todos vamos a necesitar cuidados alguna vez.

Y esta fragilidad que se produce cuando el cuidado se lleva a cabo en el seno de la familia, se convierte en potencialidad y adquiere visibilidad cuando es requerida y remunerada por el mercado, si una persona que necesita cuidados no dispone de una familia que se los brinde gratuita y generosamente.

Así las cosas, el Estado debe hacerse responsable de esta problemática más allá del género - en las que el patriarcado es constitutivo - porque con la evidente prolongación de la expectativa de vida difícilmente escaparemos a esta situación de deterioro y dependencia que suelen traer los años. Por eso debemos tratar de superar este estereotipo cultural y normativo, que no es universal sino propio del patriarcado, sobre todo cuando informes de organismos internacionales como el Foro Económico Mundial (FEM) dan cuenta de que la brecha de género – analizando la participación política femenina, el acceso a la educación, a la salud, la igualdad económica y laboral de 144 países – donde se había verificado un lento pero constante progreso hacia la paridad entre hombres y mujeres se ha detenido: por primera vez en los últimos 10 años (esto, en el año 2017) estamos retrocediendo y la brecha de género global se ha ensanchado.

Porque la igualdad es tanto un imperativo moral como económico, puesto que invertir en paridad además resulta rentable en la medida que ayuda exponencialmente al crecimiento económico de los países e incrementa su producto bruto nacional. Y en lo que concierne a la política de cuidados, se ha erigido en un “rubro” de creciente demanda e incidencia en la economía familiar.

Paridad que requiere de las mujeres, a nivel personal, tender lazos entre compañeras, no esperar que se les reconozca el trabajo bien hecho sino pedir ellas un aumento, no achicarse al momento de negociar. Solidaridad de género y pequeños y medianos gestos que pueden hacer un mundo diferente, reduciendo la inequidad.

Un estudio del Observatorio de la Deuda Social de la UCA y la Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires dado a conocer a mediados del año 2019 concluyó que la dedicación de manera exclusiva a las tareas domésticas – limpiar la casa, lavar la ropa, planchar, cocinar y cuidar a los hijos – no solo es un trabajo no pago, invisible y no reconocido sino que además impacta en la salud psíquica de las mujeres que lo hacen, que tienen mayor propensión a la infelicidad, a experimentar síntomas de depresión y ansiedad y a tener un déficit de proyectos personales a futuro porque no pueden pensarse más allá del día a día. Así surge del informe presentado por Agustín Salvia, coordinador del informe y director de Investigación del Programa del Observatorio antes mencionado *“Empleo y trabajo no remunerado: una mirada en profundidad sobre la distribución del trabajo no remunerado del Conurbano Bonaerense 2017-2018”* - cuyas autoras son las investigadoras María Rosa Ciccioria, Cecilia Tinoboras y Camila Weinmann - que, entre otros ejes, refleja las múltiples desigualdades que enfrentan en particular las mujeres de los sectores más vulnerables, que además tienen trabajo remunerado, porque sumando ambos trabajan más que los varones. Son *“mujeres atrapadas en el espacio doméstico”*. El resultado se basa en una muestra de 1332 casos realizados en cada uno de dichos

años. Además el trabajo doméstico no se valora y no genera ningún tipo de reconocimiento, salvo cuando no está presente, lo que produce un alto grado de insatisfacción que, obviamente, se incrementa en tiempos de crisis

En términos semejantes se pronuncia Débora Tajer, Doctora en Psicología, sanitaria, a cargo de la cátedra de “Introducción a los Estudios de Género” de la Facultad de Psicología de la UBA, revelando la incidencia en el bienestar subjetivo de la población femenina ante la distribución desigual de las tareas del hogar así como el papel curativo que tiene el trabajo remunerado, sin dejar de tener en cuenta que cuánto más pobres son más vulnerabilidad poseen. Y que ese trabajo que no se ve ni se valora sino solo cuando no está, no genera valor ni reconocimiento, lo que a veces se logra revertir cuando estas mujeres desarrollan alguna tarea social o comunitaria, o trabajo extra doméstico aunque les paguen poco, porque les da una autonomía que les cuesta asumir si quedan reducidas a las solas tareas del hogar, y las ayuda a tener nuevas amistades y verse a sí mismas de otra manera, generando un diferencial muy importante de felicidad e infelicidad, saliendo del lugar de subordinación y desigualdad que el sistema capitalista patriarcal ha naturalizado por siglos como propio de la mujer.

Es así que trabajo, inclusión y autonomía ayudan a alejarse de la tristeza y desazón que suelen producir un trabajo que se realiza puertas adentro de la casa, recomenzando rutinariamente cada día como si el anterior hubiera sido en vano, sin retribución, sin reconocimiento y sin responsabilidades familiares compartidas que permitan libertad e igualdad de oportunidades a todos y todas por igual.

Pero también hay noticias auspiciosas, inéditas y, esperemos, de alto poder transformador. El actual gobierno nacional creó dentro del Ministerio de Desarrollo Social la Dirección de Cuidados Integrales a fin de otorgar dimensión estratégica, social y de reconocimiento económico a esta fuerza de trabajo invisibilizada, designando al frente del organismo a la docente y socióloga feminista Carolina Brandáriz, que informa de un proyecto de ley sobre el Sistema Integral de Cuidados, que estaría a la espera de aprobación.

La dimensión política y social del cuidado es pensada en términos de derechos, con la centralidad de políticas públicas a largo plazo destinadas a que sea reconocido el valor económico de una fuerza laboral históricamente postergada, abordándola desde una perspectiva de género como fuerza de trabajo asalariada, encubierta por ese paraguas de cemento que Silvia Federici definió así: *“Ellos dicen que se trata de amor. Nosotras que es trabajo no remunerado”*. Sin perjuicio, claro está, que esto no descarta la posible existencia del amor en el cuidado, pero sin naturalizar que lo sea solo por amor y no por necesidades familiares con tareas previamente asignadas a las mujeres en virtud de mandatos culturales, endulzándoles los oídos al caracterizarlas como portadoras de esa especial condición para ser las cuidadoras de niños, enfermos y ancianos.

Lo dicho sin dejar de tener presente que en algún momento todos podemos llegar a ser personas necesitadas de cuidados, tanto más cuanto la expectativa de vida se ha extendido considerablemente en los últimos años y las familias ya no tienen esa homogeneidad ni durabilidad que les permitía cumplir de la misma manera de antaño ese rol de protección cuando uno de sus miembros lo necesitaba, de lo que da cuenta la proliferación de

geriátricos e instituciones afines, que no nacen por casualidad sino como una necesidad cuando la mujer se incorpora al mundo del trabajo formal y ya no puede ser objeto de ese reparto de tareas que antes se le asignaba.

Se están programando planes específicos dedicados al tema y se piensa, también, que debería ser reformada la ley de contrato de trabajo, pero pese a lo auspicioso de la cuestión todo es aún bastante incipiente y habrá que verlo qué sucede. Teniendo siempre en cuenta, como lo dice Federici, que la agenda de cuidados está íntimamente ligada a la cuestión de salud sexual y reproductiva.

La transformación cultural que demanda la viabilidad del proyecto sobre el Sistema Integral de Cuidados y las organizaciones en las que se lleven a cabo, deben ser integradas a la gestión educativa desde tres pilares que aportan una mirada actualizada sobre la infancia y la crianza, valorizando el trabajo comunitario, la perspectiva feminista y la educación popular, construyéndola a partir del piso existente, con la necesidad de que el Estado garantice mejores condiciones de infraestructura de estos espacios y la profesionalización de sus trabajadoras, para garantizar a otras mujeres trabajadoras la continuidad de su jornada laboral, con la tranquilidad de saber que sus hijos están bien cuidados.

El 27 de enero de 2020, Chile recibió a cientos de mujeres feministas de América Latina y el Caribe para debatir y consensuar cómo avanzar hacia una agenda que logre realmente la igualdad entre los géneros a 25 años de la Conferencia Internacional de las Mujeres de Beijing, donde *no retroceder en derechos* es la consigna más fuerte.

En esta Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe organizada por la CEPAL, la delegación argentina fue encabezada por la Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidades, Elizabeth Gómez Alcorta, quien confirmó que construirá un Mapa Federal del Cuidado en la Argentina con el apoyo de la CEPAL, a fin de responder al reclamo histórico de los movimientos feministas, de los sindicatos y de muchísimas mujeres que a diario sostienen estas tareas sin reconocimiento cuando debería ser encarado como una responsabilidad colectiva que todo Estado de bienestar debería garantizar junto con el derecho a la salud, educación y seguridad social. Mucho más si se tiene en cuenta la incidencia de este trabajo no remunerado en cualquier PBI.

En tal sentido, cabe mencionar que en Suecia la licencia por paternidad es de hasta 489 días. Durante 390 días se paga el 80% del sueldo y, en el tiempo restante, 20 euros por día. Pero como ese permiso, que podía ser compartido por mujeres y varones, siempre se los tomaban las mamás, el gobierno ordenó que de los 480 días optativos en la pareja, por lo menos 60 días sean para que el papá se quede en la casa o de lo contrario se pierden, porque no los puede usar la madre. Se trata de una medida innovadora e inteligente porque puede, con el tiempo, producir un cambio cultural significativo, dado que el tiempo de crianza puertas adentro del hogar termina siendo compartido equitativamente, aunque sea por un breve período, con todo lo que ello implica; y esta forma obligada de “colocar” a los padres en esa situación durante este lapso de tiempo, aun breve, puede contribuir en forma positiva a las medidas de igualdad de género que tanto se proclaman y tan difíciles son de llevar a la práctica, en la medida que los padres experimenten en carne propia las dificultades propias de la crianza temprana de los hijos que, sabido es, se

prolonga durante mucho más tiempo que esos 60 días y en los que además - por razones obvias - no tienen las obligaciones y las exigencias horarias derivadas de la lactancia cuando la madre elige este modo de alimentación para su hijo que, por lo demás, y más allá de lo que cada una de ellas individualmente decida al respecto, es el método recomendado por la Organización Mundial de la Salud, entre otros organismos internacionales, como la mejor forma de alimentar a un bebé y de protegerlo inmunológicamente.

Esta ausencia de políticas públicas orientadas a reasignar recursos que permitan generar nuevas áreas a fin de articular las acciones de quienes se ocupan de este tema - que resulta prioritario para otorgar mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, con beneficiosa proyección para ambos en las distintas áreas de la vida cotidiana, laboral y social - ha llevado al Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), la Asociación por los Derechos Civiles (ADC) y el Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (Ciepp) a lanzar, durante el año 2015, la campaña “El Cuidado en la Agenda Electoral”, para impulsar a los y las candidatas a que incorporen el tema en sus plataformas electorales, cuya meta es la de construir una organización social del cuidado justa, que amplíe las posibilidades de elegir la manera en que se quiere cuidar y ser cuidado y que garantice que todos gocemos del derecho al cuidado en sus múltiples dimensiones en forma igualitaria, tanto en lo que hace a responsabilidades como a beneficios.

En muchos países existen sistemas nacionales de cuidado que consisten en la coordinación de distintas políticas destinadas a mejorar o facilitar la atención de personas dependientes, tanto mediante provisión pública como a través del vínculo con establecimientos privados o transferencias de ingreso para poder contratarlos. La gran mayoría sigue la recomendación de incorporar registros de cuidadores para garantizar sus derechos laborales. En Argentina, tanto en el Congreso de la Nación como en distintas legislaturas provinciales, hay proyectos orientados en ese sentido.

Hace muy pocos años, ya tanto Joseph Stiglitz como Amartya Sen, ambos oportunamente galardonados con el Premio Nobel de Economía, llegaron a la conclusión de que las categorías tradicionales para medir la economía - ingreso per cápita o producto bruto interno (PBI) - son imperfectas si no se tiene en cuenta también el uso del tiempo y el valor del trabajo no remunerado. Valor que entregan las mujeres en mayorías espectaculares, al decir de la catedrática española especializada en estos temas María Ángeles Durán, quien afirma que esto no solo afecta la calidad de vida del conjunto sino que la sostiene, igual que sostenían los elefantes el mundo en aquellas antiguas imágenes de cuando se creía que éste era plano. Tanto es así que el trabajo no remunerado supone en la economía de un país un ahorro del gasto no menor al 35% del PBI.

Por eso sería interesante medir desde el punto de vista económico la relación entre los diversos planes sociales que actualmente reciben muchas mujeres en nuestro país (como la AUH y los subsidios a las mujeres embarazadas, entre otros) - y lo mismo cuadraría en cualquier otro - con la idea misma de salario. Porque cuando se habla sólo de subsidios, queda “secuestrada”, al decir de la feminista italiana Silvia Federici, que nos visitara en los meses de abril y mayo del año 2015, la producción de valor social por la cual este dinero es injustamente etiquetado como dádiva o favor que viene del Estado, sin mensurar el aporte efectivo que implica para la economía de un país. Sobre éste y otros temas los

lectores interesados pueden consultar su libro “*Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*”, de Tinta Limón Ediciones. Porque se ha de tener presente que sin esta clase de trabajos, producir no sería posible.

La medición del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados puede también abrir la puerta para repensar la noción de pobreza, porque está económicamente invisibilizado y porque además se proyecta en una pobreza del tiempo del que disponen estas mujeres polifuncionales que deben ocuparse de varias tareas a la vez, dentro y fuera de su casa, que no se verifica en aquellas de mayores ingresos que tienen la posibilidad de pagar a terceros por estas tareas, verificándose en esta situación, entre otras, aquel concepto que dice que *Lo personal es político*.

Desde la misma época en que se acuñó esta frase vienen los deberes en torno al trabajo doméstico, su invisibilización y el reclamo por su reconocimiento, lucha aún vigente que Federici popularizó a través de otra que dice *Eso que llaman amor es trabajo no remunerado*, hasta convertirse en lemas para quienes hoy conforman el nuevo Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad a fin de modificar esta división sexual del trabajo que produce desigualdades, porque socialmente se los valora de manera diferenciada, en una actitud que contribuye a sostener el sistema patriarcal sobre el que se monta, provechosamente, el capitalismo.

Porque en todos los órdenes – verdad de perogrullo - no es lo mismo ser pobre que no serlo. En el año 2013, la Dra. Alejandra Rodenas, entonces jueza penal de esta ciudad y docente de la Facultad de Derecho de la UNR, constató - no sin consternación - que de las 30 detenidas en la Alcaldía de la Jefatura de la Policía de Rosario, solo 13 sabían leer y escribir...

Es que **la única forma de lucha efectiva contra la desigualdad es la que favorece el acceso y la conservación del empleo**, dado que de lo contrario se inhibe el crecimiento económico general y se erosionan los valores fundamentales de justicia y decencia a los que debe aspirar toda sociedad, aumentando las tensiones sociales y políticas. Habida cuenta de que un eficaz abordaje de estos problemas contribuiría no sólo al establecimiento de una sociedad más equitativa sino que además mejoraría el crecimiento global de la economía.

En otro orden de cosas, también se debe señalar que se siente la falta de una dirigencia sindical femenina – salvo en algunos gremios específicos como el de los docentes o en ocasiones el de la sanidad – que construya poder social colectivo, porque las sindicalistas no están empoderadas y generalmente tienden a subordinarse a sus compañeros varones. Según datos del INDEC del segundo trimestre del año 2013 las mujeres cobraban en promedio un salario de \$ 3.675 y los varones \$ 4.911, por lo que la brecha de género se llevaba, por lo menos, \$ 1236; habida cuenta de que la informalidad afecta más a las mujeres que a los varones, pero frente a estas desigualdades no se verifican protestas ni reclamos concretos, pese a que el 34% de las fichas de afiliación sean de mujeres, según datos proporcionados por las asociaciones sindicales. Porque existe una invisibilidad de las cuestiones de género en el mercado laboral que contribuye a desaprovechar la formidable herramienta que brinda la sindicalización a través de las paritarias, donde además

de los reclamos salariales también deberían plantearse e introducirse estas cuestiones, a lo que también se suma el hecho de que no se suele cumplir con el cupo sindical femenino. Esta débil participación de las mujeres en las estructuras sindicales hace, entonces, que sus problemáticas no puedan ser asumidas por el gremio al que pertenecen ni que integren su agenda, que suele seguir siendo predominantemente masculina.

En tal sentido se puede mencionar como un dato positivo que la obra social de los docentes de la UNR abona a sus afiliados y afiliadas una suma significativa para cubrir los gastos que demandan los jardines maternos. Y que en Tierra del Fuego, la ex gobernadora Fabiana Ríos impulsó una licencia por maternidad y paternidad pionera en el país para el personal del sistema público provincial, mediante la cual todas las mujeres tienen una licencia anterior al parto de 30 días y posterior al mismo de 6 meses, que se extiende 30 días más por cada hijo nacido si tuvo un parto múltiple, siendo para el varón de 15 días; pero además, si ella lo decide, puede compartirla con el padre restringiendo la suya si él también trabaja en la órbita del Estado, alternativa sin duda innovadora e interesante. Esta nueva norma se expresa en términos lingüísticamente amplios que apuntan a las familias igualitarias, ya que se la nombra como “licencia familiar por nacimiento” y se alude al “cónyuge o conviviente de la trabajadora que ha sido madre” sin asignación de sexo. También se favorece que las madres puedan amamantar a sus hijos durante los primeros dos años, como recomienda UNICEF, por medio de una franquicia para lactancia que puede utilizarse a través de dos descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada laboral o a través de la disminución en una hora diaria de la jornada de trabajo, modificando el horario de ingreso o el de egreso.

Completa este panorama el hecho de que actualmente las familias son más heterogéneas y, también, que se advierte una cantidad creciente de hogares con mujeres sin presencia de varones, persistiendo la presencia predominantemente femenina en la organización de los quehaceres domésticos y de los cuidados, **lo que genera un cortocircuito entre el mundo público y el privado**, pese a lo cual no se observaban políticas de Estado orientadas a registrar y tratar de modificar esta situación tendiendo puentes para superar esta grieta entre el mundo laboral y el doméstico, que solo en tiempos recientes comienzan a aparecer. Porque al irrenunciable objetivo de propender a la generación y promoción de responsabilidades familiares compartidas, le debemos sumar los casos – que no son pocos – en los que no existe familia en el sentido tradicional o donde no siempre se puede recurrir a este auxilio porque también las mujeres que antes oficiaban de cuidadoras (abuelas, hermanas, tías solteras, etc.) han salido del ámbito doméstico y suelen trabajar y carecer de tiempo disponible para poder ocuparse de estas tareas.

A lo expuesto cabe sumar que la familia no es una institución natural sino un producto cultural, ligado al camino que la sociedad recorre, y es por eso que los modelos familiares adoptados por los distintos ordenamientos jurídicos a lo largo de la historia se corresponden con la idea de familia dominante en cada época y, desde ya, con los intereses sociales, las realidades económicas y/o los modos de producción de cada una de ellas, así como con los roles asignados a cada uno de sus integrantes, lo que ha de tener relevancia en el mundo jurídico. Motivo por el cual el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) ha incorporado los diversos modelos de familia de acuerdo a los principios de “democratización de la familia” y “multiculturalidad”.

Dice Marisa Herrera – en *El Código Civil y Comercial de la Nación desde la perspectiva de género*, en LL2015-A-1, del 19.02.2015 – que “La consolidación del acceso de las mujeres al mercado de trabajo, el retraso en la maternidad, los avances en la anticoncepción efectiva y segura, el aumento de la tasa de divorcio u su mayor aceptación y no estigmatización, la expansión de la familia monoparental y otras configuraciones familiares como la familia ensamblada, el reconocimiento jurídico de las llamadas uniones convivenciales, el desarrollo de la biotecnología permitiendo el nacimiento de niños sin el requisito del acto sexual, por señalar algunas consideraciones fácticas elocuentes, transversalizadas por el principio de igualdad y no discriminación en razón de la orientación e identidad sexual y el género, hacen evidente la necesidad de contar con un nuevo entretejido legal que dé respuesta a conflictos jurídicos muy diferentes y más complejos a la vez.”

Habida cuenta de que se ha puesto en crisis la distinción entre trabajo reproductivo y trabajo productivo propia del sistema capitalista, que situaba el primero dentro del hogar y el segundo en el lugar de trabajo poniendo en conflicto el tiempo necesario para trabajar y acumular, por un lado, y el destinado a la reproducción social, por el otro, lo que repercute en forma directa en las tareas a asignar a uno y otro ámbito, lo que nos conduce al principio de las responsabilidades familiares compartidas - sobre el que detendré más adelante - y desvanece la neutralidad con que se pretende abordar la concepción del trabajador que prevalece en la mayor parte de la normativa laboral. Y aquí se impone destacar que el nuevo CCCN cambia en su art. 638 el término patria potestad por el de “responsabilidad parental”, a fin de considerar el superior interés del niño, refiriéndose a “una función de colaboración, orientación, acompañamiento e, incluso, contención, instaurada en beneficio de la persona menor de edad en desarrollo para su formación y protección integral”, lo que coloca a la par del reconocimiento del rol del hombre en el seno familiar, coloca en él a la mujer en una situación de mayor igualdad, que necesariamente se habrá de proyectar sobre su actividad laboral remunerada cumplida fuera del ámbito familiar.

Por eso se debe avanzar en una mayor protección a la mujer y a las nuevas familias mediante una eficaz aplicación del principio de igualdad y no discriminación a fin de evitar la perpetuación de los roles tradicionalmente asumidos, abandonando la idea de un Derecho del Trabajo “neutro” - que respondió a ese modelo, hoy en transformación, porque de algún modo ha partido de la premisa de que es la mujer quien debe hacerse cargo de las obligaciones familiares - para lo cual también sería importante otorgar al hombre una licencia mayor en el caso de nacimiento de un hijo, para que desde un principio asuma la necesidad de adoptar roles cotidianamente compartidos en su crianza haciendo posible el ejercicio pleno de su paternidad, porque el principio de igualdad también opera en la ampliación y asignación de los derechos de los padres. Y una regulación más flexible de la jornada laboral para que ambos puedan complementarse eficazmente en el cumplimiento de las responsabilidades familiares compartidas.

Desde ya, no es la misma la situación de las mujeres que pueden pagar a terceras personas para que realicen el trabajo doméstico o que pueden recurrir a comprar comida hecha o a la lavandería, de aquellas que están imposibilitadas de hacerlo o dependen de tener familiares cercanos para poder salir de su casa con tranquilidad, lo que debería generar políticas públicas que tiendan a favorecer a las mujeres de las clases más pobres.

Habida cuenta de que las licencias por maternidad que se conceden a las trabajadoras registradas son, en nuestro país, de un plazo inferior al recomendado por la OIT (que es de 14 semanas o 98 días) que constituye el piso para una mejor protección de la maternidad, aunque ha existido un avance largamente reclamado con la sanción de la ley de trabajo para empleados de casas particulares o servicio doméstico, como habitualmente se lo conoce, que trajo un sensible mejoramiento y una mayor protección para este importante universo de trabajadoras.

En suma, una política de cuidados requiere la intervención e inversión de recursos económicos por parte del Estado que, sin embargo, no pueden ser considerados solamente como gasto, puesto que si funcionan adecuadamente y la mujer puede dedicarse más tranquilamente a su trabajo, estos recursos vuelven al circuito económico por esta otra vía. Pero al margen de los costos, también existen derechos a tener en cuenta y a garantizar, sin contar las adversas consecuencias que una sociedad desentendida del cuidado proyecta sobre las personas.

Finalmente, y para abordar un tema muy presente en la actualidad, desde una perspectiva feminista no hay posibilidad de pensar en la **automatización** como horizonte de la emancipación del trabajo doméstico y de cuidados. Hay muchas actividades que requieren el contacto físico y la instrumentación manual, que solo así se pueden llevar a cabo, no obstante lo cual no se descarta la posibilidad de un futuro en que estas tareas demanden menos tiempo mediante estas nuevas tecnologías.

Pero también, que mientras tanto y en adelante sean resueltas con tramas afectivas, que implican el acceso a la infraestructura pública y los servicios de transporte, pero también a espacios de esparcimiento y de tareas comunes concebidos como factores fundamentales para que exista la posibilidad de socializar cuidados y de formar redes de contención a elección por fuera de los mandatos de la familia, auspiciando lazos de interdependencia entre las mujeres en lugar de favorecer su autopercepción como individuos autosuficientes, vectores que forman parte del concepto de *sororidad* o de hermanamiento de las mujeres para fortalecerlos individual y colectivamente.

Como he leído en algún periódico, los modos en que habitamos, el diseño de nuestros barrios, casas y edificios, la existencia o no de espacio comunes, son la condición de posibilidad para una organización en la que el cuidado de la vida comience a ponerse en el centro.

5. UNA VISIÓN MUY PARTICULAR

La posición de **Ackerman** en este sentido es muy peculiar

En el Capítulo II de "*Si son humanos no son recursos*" - Editorial Hammurabi S.R.L., Buenos Aires, 1996 - "*De mujeres, varones, familia, trabajo, discriminaciones...y algunos prejuicios*", se ocupa de los aspectos y efectos discriminatorios que surgen de la propia protección legal, y afirma que haciendo abstracción de la maternidad, situación real o potencial que tampoco incluye necesariamente a todas las mujeres, resulta difícil encontrar una explicación para mantener la prohibición del trabajo de las *mujeres* - por su mera con-

dición de tales – en algunos lugares, tareas o condiciones de labor dado que todo aquello que debe ser evitado, como el trabajo penoso, peligroso o insalubre vale también para los varones, típico ejemplo de lo cual lo constituye la actividad de las enfermeras, tradicionalmente reconocida como típicamente femenina, pese a lo cual nadie ha planteado excluirlas de este tipo de labores.

También considera endeble el argumento de la menor fortaleza física – estimada en un 30 % menos que la de los hombres – puesto que son mayores las diferencias entre personas del mismo sexo.

En cuanto a la prohibición de exceder la jornada legal con especial referencia al trabajo a domicilio (art. 175, LCT), a pesar de que el argumento de mayor peso reside en que normalmente la mujer asume quehaceres domésticos y obligaciones de familia que quedan ajenos al hombre, la cuestión es que implícitamente se los margina de tales obligaciones cuando de lo que se trata es de que se asuman en conjunto.

Entiende que, en definitiva, subyace en estas normas protectorias que establecen prohibiciones a menudo arbitrarias, una discriminación en razón del sexo que a larga desfavorece a la mujer porque establecen una diferente condición jurídica de la mujer trabajadora – reflejada sobre todo en el texto y la lógica de los arts. 175 y 176 de la LCT – que reduce sus posibilidades ocupacionales, restringiéndose al mismo tiempo su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades que, en rigor, no es sino la manifestación del ejercicio de su libertad. Derecho de elección que no se le limita ni condiciona al trabajador varón, por lo que a su criterio surge de la prohibición un inequívoco contenido discriminatorio.

Ello también limita las posibilidades de progresar en un empleo proyectándose, de hecho, en que pese a la igualdad formalmente declamada, los salarios de las mujeres por igual tarea sean menores a los de los hombres, porque se da un encadenamiento de consecuencias que hacen que el empleador, puesto ante la disyuntiva de contratar a un hombre o a una mujer con equivalencia de actitudes personales – y al margen de los prejuicios y condicionamientos culturales que se deben ponderar y, a su criterio, la legislación refuerza – lógicamente elegirá al varón, a quien podrá ocupar en mayor variedad de tareas y en los más amplios horarios, lo que a su vez se traducirá, para éste, en un mejor conocimiento de los puestos de trabajo y en una más amplia posibilidad de futura supervisión, lo que le brindará mejores oportunidades de progreso y ascenso.

Es así que las prohibiciones establecidas al trabajo de mujeres terminan siendo prohibiciones de acceso a ciertos ámbitos del mundo masculino, que a su criterio ni siquiera podrían ser encuadradas en las llamadas *medidas de acción positiva*; destacando que al mismo tiempo el hombre se privó de otorgarse permisiones relacionadas sobre todo con su presencia en el hogar y en la participación en la crianza de sus hijos, dado que en general son escasos los días otorgados, por ejemplo, por nacimiento de un hijo. Concluye de este modo que **así como la mujer sufre discriminaciones en el mundo del trabajo el hombre las padece en la vida familiar** y que hombres y mujeres deberían actuar mancomunadamente para superar esta situación donde considera que hay cuanto menos **culpas concurrentes (¡!!)**, por lo que propone un debate sincero, profundo y desprejuici-

ciado que se atreva a poner en cuestión los roles tradicionales del hombre y la mujer en la sociedad y la familia, **partiendo “del reconocimiento y valoración de la existencia de naturales, necesarias y magníficas diferencias entre el hombre y la mujer que deben ser preservadas sino promovidas”**

Propone entonces que en nuestro país el debate comience con el examen de los mecanismos para poner en práctica las reglas del convenio 156 de la OIT – sobre trabajadores con responsabilidades familiares – que Argentina ratificó en 1987 con la ley 23.451, para evitar que normas como las del art. 3º de la 24.465 insistan en atacar las consecuencias de las discriminaciones sufridas por las mujeres dejando intactas las causas.

No es una novedad – pasible de ser verificada en cualquier rama del derecho – que, de un modo similar a los efectos no deseados de una teoría que se producen en el ámbito de la investigación y producción científica, cuanto mayor protección se quiere brindar a un determinado sujeto individual o colectivo, existe una fuerte probabilidad de que a la larga, o a la corta, ello pueda producir el efecto opuesto al que fuera tenido en mira a la hora de concretar esta finalidad tuitiva, en razón de que nadie desea adquirir mayores responsabilidades de las que ya tiene por vincularse con un sujeto especialmente protegido, algo muy común en el ámbito del Derecho del Trabajo en su conjunto por su propia naturaleza, lo que abarca, desde ya, tanto a hombres como a mujeres, y obliga a analizar y resolver esta clase de problemas con un especial cuidado.

También resulta innegable que existen diferencias entre hombres y mujeres y que cierta consideración cultural del papel de la mujer en la familia y en la sociedad pudo haber desfavorecido el disfrute del hombre de ciertas cuestiones que, por domésticas, se consideraban ajenas a los varones – más allá de que, en términos generales, todo eso está cambiando, entre otras cosas porque en muchos casos el aporte económico de la mujer al sostén del grupo familiar es más importante que el del hombre, cuando no el único, lo que ha llevado a una insoslayable modificación de roles, sean o no del agrado de sus protagonistas – pero de allí a decir que existen culpas concurrentes como lo sostiene Ackerman, hay un trecho que no considero salvable porque todavía existe una suerte de herencia de tintes negativos que proviene de esta cultura patriarcal a la que me referí en tramos anteriores de este análisis y de los tiempos en que el aporte salarial de la mujer al hogar era secundario, y porque ha de tenerse en cuenta que los lugares predominantes de poder y decisión han sido ejercidos, tradicionalmente, por hombres – y mayoritariamente lo siguen siendo - por lo que aún si aceptáramos esta teoría de la culpa concurrente, creo que debería ser atribuida en mucha mayor medida al hombre que a la mujer.

6. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

En estas cuestiones de acceso igualitario de la mujer al trabajo, la conclusión que se impone es que sólo **mediante políticas transversales fuertemente activas que favorezcan su posibilidad de tener un trabajo decente** se podrá modificar toda situación de desventaja.

Y que estas políticas deberán tener en cuenta que el acceso a un trabajo decente **no debe implicar que la mujer se vea obligada a dejar de cumplir al mismo tiempo con**

sus funciones familiares, de modo tal que exista no sólo un respaldo legal sino un amparo real que contemple su situación y le impida estar en esa permanente tensión generadora de insatisfacción y, a menudo, de problemas de salud, porque de lo contrario poco se podrá avanzar en esta cuestión.

En tal sentido se debe reconocer la persistente e importante labor de los organismos internacionales para mejorar la situación de la mujer, con independencia de que en muchos países la queja se vincula con la real y concreta efectividad de las declaraciones, y aún de la normativa local, para superar la situación de injusticia social que suele padecer.

En cuanto a las medidas de acción positiva para combatir la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, también debemos estar atentas no sólo para detectar las **discriminaciones directas** sino también las **encubiertas**. Teniendo en cuenta esta cuestión, en el caso “*Giggs*” la Corte norteamericana elaboró la teoría del **impacto o efecto adverso**, afirmando que resultan prohibidas no sólo las discriminaciones directas (abiertas o encubiertas) sino también las **prácticas formalmente justas pero discriminatorias en su puesta en ejercicio o realización**, siendo la **discriminación indirecta** la aplicación de una medida aparentemente neutra que en los hechos desfavorece mayor e injustificadamente a las mujeres.

En tal sentido cabe aclarar que no importa tanto la intención de la empleadora sino el efecto o resultado adverso de la medida, por lo que no sería necesario demostrar la intencionalidad discriminatoria. Es así que esta teoría del impacto adverso ha evolucionado desde una exigencia de neutralidad a la búsqueda de la eliminación de los obstáculos que afecten a los grupos minoritarios, a fin de alcanzar una real igualdad de oportunidades.

Respecto a las acciones de discriminación positiva, sean del tipo que fueren, se debe decir que no siempre han sido bien recibidas y que en numerosas ocasiones han sido cuestionadas, limitadas o morigeradas. De hecho, como lo relata **J. C. Fernández Madrid** – en “*Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*”, 3ª Ed. Corregida y Actualizada, La Ley, Buenos Aires, 2007, Tomo II, p. 2043 - así como en la década del 70 los tribunales estadounidenses ratificaron cumplidamente los programas especiales basados en la raza, en la década del 80, una oleada de causas relativas a discriminación racial o sexual en los sectores público y privado arrojaron fallos contradictorios, donde en algunos casos la clave fue la supremacía de la Constitución, otras veces lo fueron las normas sociales o bien el interés perentorio del Estado se impuso al enfoque estrictamente jurídico. Sucedió que el entusiasmo con que la discriminación positiva a favor de la mujer había sido inicialmente recibida se enfrió cuando las leyes dieron automáticamente la preferencia a las candidatas a un ascenso por el solo hecho de ser mujer.

Fernández Madrid advierte – y no es el único – que en el trasfondo de este debate existe una **contradicción sutil** cual es que **la discriminación positiva da la posibilidad de acumular experiencia y demostrar sus aptitudes a estos grupos desfavorecidos, mas al mismo tiempo perpetúa el prejuicio de que carecen intrínsecamente de las características necesarias para tener éxito en el trabajo por lo que necesitarán siempre una asistencia especial.**

Entiendo que no debería ser así: que una vez lograda la real equiparación las discriminaciones positivas deberían si no cesar al menos reducirse – como para mantener un centinela en alerta – pero no sostenerlas a rajatabla si la modificación de la situación ya no lo amerita, cuestión sin duda muy difícil de elucidar cuya concreción por el momento ni siquiera se avizora, pero que no debe apartarnos conceptualmente del **objetivo esencial cual es la concreción de la igualdad de trato y oportunidades para ambos géneros, en rigor, para todos los géneros.**

De hecho, se han presentado reclamos de los hombres que resultan postergados en las ocupaciones o cupos de inserción educacional por mujeres privilegiadas en iguales o parecidas circunstancias. Y el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en la causa “*Kalanke c/ Ciudad de Bremen*” del 17.10.95, ha dicho que una normativa nacional que garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasa los límites que ha establecido la Directiva 76/207 CEE del Consejo Europeo, referida a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

De acuerdo a esta Directiva, en la Unión Europea **se admite la diferencia de trato** entre sexos en tres supuestos:

- a) ante actividades profesionales para las cuales el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio;
- b) por la protección de la mujer, especialmente en el embarazo y maternidad, y
- c) para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a los instrumentos a los que puede acudir una política antidiscriminatoria, estos pueden ser;

- 5. *represivos*, estatuyendo una sanción para la conducta discriminatoria;
- 6. *correctores*, que reparan los efectos de la discriminación y
- 7. *preventivos*, que implican una verdadera política social de manipulación dirigida a los fundamentos de la discriminación a fin de lograr la igualdad efectiva de la mujer en el mundo del trabajo, donde se encuadrarían las acciones positivas

Es que como dice **Martha Márquez Garmendia** en su artículo “*Derecho Laboral. ¿Igualdad y no discriminación?*” - publicado en la misma obra colectiva citada por Cantard, al aludir a Ermida Uriarte, p. 27 – en afirmación que desde las teorías críticas compartimos: “*conceptualizamos el derecho no sólo como el contenido de las normas sino como una práctica social conformada por las normas y la aplicación de ellas; debemos concluir que la vigencia real del principio de igualdad exige como complemento de la igualdad formal el logro de la igualdad sustancial en los hechos, por lo cual la prohibición de discriminación consiste no sólo en la sanción de conductas discriminatorias sino que incluye también acciones que persigan consecuentemente la gradual erradicación de las causas que provocan la discriminación sistemática respecto de ciertos colectivos, como en el caso de las mujeres trabajadoras. Acciones que se han denominado como de discrimina-*

ción positiva (más propiamente, acciones afirmativas) exigidas por el mismo principio de igualdad sustancial”, tales como, por ejemplo, reservar a las mujeres, bajo ciertas condiciones, un determinado número de puestos de trabajo o, en igualdad de condiciones de los hombres, otorgarles preferencia.

Como ha sucedido con la **ley de cupo femenino, la 24.012**, que tuvo su consagración normativa en el **apartado 2 del art. 37 de la Constitución Nacional** reformada en 1994 y con todos aquellos preceptos de este instrumento de base que hacen referencia a la igualdad de oportunidades, condenando toda clase de discriminación y autorizando a promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y trato, como el **art. 43, el inciso 19) del art. 75 y también el inciso 23)**, que faculta al Congreso a *“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 sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”,* así como a *“Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.”*

En Alemania, por ejemplo, las mujeres ganan un 21% menos que los varones, acceden a menos puestos de jerarquía o de poder o tienen que reducir horas o pretensiones en pos de la maternidad, lo que llevó a la sanción de una ley que establece que en empresas con 200 empleados se transparenten las políticas salariales y que si el salario de una trabajadora no es justo se pueda demandar.

La mirada sociológica en relación a la existencia de normativa referida a los cupos nos indica, no obstante, que se ha dado esta situación: que a menudo, lo que en relación a los cupos en las listas de cargos electivos fue pensado como “piso” para la participación de las mujeres se había transformado, de hecho, más bien en un “techo”, que no resultaba fácil de perforar, lo que se ha ido remediando en los sectores y jurisdicciones donde se impone una distribución del 50% para cada sexo, y deja el interrogante acerca de la ubicación de las personas trans, sin perjuicio de que al presente existe en algunos ámbitos normativa que contempla su situación de persistente discriminación para facilitarles el acceso a un trabajo decente, a fin de que no sea la prostitución su horizonte más transitado ni la muerte temprana su principal destino.

Una investigación del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) ha concluido que a 10 años de la vigencia de la ley de cupo que impuso a los partidos políticos al menos un 30% de mujeres en sus listas, el Poder Legislativo es uno de los espacios que se muestra más permeable a la presencia femenina, ya que a nivel nacional las mujeres ocupan el 37,7% de las bancas y en las legislaturas provinciales el 37,3%, proporciones que no se ven reflejadas en otros estamentos del Estado.

Prueba de ello es que en el año 2013 se produjo una vacante en la legislatura de la provincia de Santa Fe por el fallecimiento de una diputada provincial y este cuerpo decidió otorgarle la banca vacante no a alguno de los dos hombres que seguían en la lista sino a la tercera candidata, que era mujer - Mariana Robustelli - porque de ese modo no se alte-

raba la ley de cupo y se mantenía este porcentaje que como antes dije, oficia al mismo tiempo de piso y techo. La decisión de la Legislatura fue avalada por el Poder Judicial en primera y segunda instancia, y confirmada por la Corte Suprema de la Provincia de Santa Fe.

Dicho esto sin dejar de señalar que, sin embargo, en la provincia de Santa Fe el ejercicio del poder sigue siendo cosa de hombres. En el año 2011, además de la vicegobernadora había sólo dos mujeres en puestos ministeriales, y ocupaban, no casualmente, los ministerios de Educación y de Cultura, mientras que de las 50 bancas sólo 16 estaban en manos de mujeres. Y en este sentido, se advierte que la provincia no se desmarca de lo que pasa en el resto del país donde, en términos generales, de cada 10 puestos de máxima autoridad relevados por ELA, menos de 2 son ocupados por mujeres.

No obstante ello, muchas cosas fueron cambiando, y en la Legislatura de la Provincia de Santa Fe se estaba discutiendo en el mes de marzo del año 2017, a partir de una iniciativa presentada durante el año anterior, la paridad (o sea un 50% para cada género) en el número de hombres y mujeres para integrar las listas para la elección de diputados y senadores, con resultado incierto porque no hay una opinión mayoritaria en favor de esta petición, que en el orden nacional ha aprobado proyectos que van en esta dirección, pero sin que finalizado el período de sesiones se hayan concretado. Las provincias que al presente cuentan con leyes de paridad de género en los cargos legislativos son siete: Río Negro, Córdoba, Santiago del Estero, Buenos Aires, Salta, Chubut y Neuquén.

Y a partir de las elecciones legislativas nacionales del año 2019 el cupo femenino en las listas electorales será de un 50% - o sea de total paridad con los hombres – a partir de una ley sancionada en el año 2017.

A quienes afirman, desde una visión utilitarista, que estas acciones de discriminación inversa favorecen la ineficacia del sistema, se oponen voces como la de **Dworkin** que sostienen que conceptos como la eficacia del sistema o el bienestar general son difíciles de precisar y de medir, sin perjuicio de tener presente lo que **Alexy** califica como “*paradojas de la igualdad*” en el sentido de que quien desee crear igualdad en los hechos debe necesariamente aceptar una desigualdad en el derecho, ya que debido a la desigualdad fáctica de las personas la igualdad de derecho deja que existan algunas desigualdades de hecho.

Desde ya, no podemos dejar de tener en cuenta que el derecho laboral en su conjunto está plagado de normas de discriminación positiva, que son todas a aquellas que plasman el principio protectorio en sus distintos despliegues que, como es sabido, vertebran la disciplina.

En una destacada muestra de sentido común y equidad, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró - en el caso “*Badek*” – compatibles con el Derecho Comunitario las discriminaciones positivas o inversas, siempre que las medidas que otorguen preferencias se sujeten a dos condiciones:

1) Que no se establezca una prioridad automática e incondicionada a favor de las mujeres cuando los candidatos son igualmente calificados;

2) que las candidaturas sean sometidas a un examen objetivo que considere la situación personal particular de todos los candidatos.

También la OIT ha tenido una participación activa para lograr la igualdad en el ámbito del empleo, así, como ya se mencionara, mediante el Convenio y la Recomendación 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, y en especial el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que establece: “*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:* a) *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;* b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo...*” También se refiere especialmente al tema el art. 7° del PIDESC.

Como lo mencionara anteriormente, en el mes de julio del año 2010 la Asamblea General de las Naciones Unidas creó una entidad para la Igualdad de Géneros y el Empoderamiento de la Mujer cuyas siglas son **UNW** que inicialmente presidió la ex presidenta de Chile Michelle Bachelet, quien luego renunció para volver a hacer campaña por la presidencia en su país, que volvió a ganar en el año 2014, creando en el año 2015 un Ministerio de la Mujer. Se trata de un ente que en el mes de junio de 2011 dio a conocer su primer informe sobre la situación de la mujer en todo el mundo, donde si bien se señalaban los progresos habidos en la materia también se mostraban las desigualdades que tenazmente persistían, cuyos datos salientes fueron recogidos por Juan Gelman en un artículo publicado en la contratapa del diario Página 12 del 16 de julio de 2011 que tituló “*Mujeres, mujeres*”.

Allí se contaba, entre otras cosas, que en 117 países regían leyes que garantizaban la igualdad de salarios de los géneros por el mismo trabajo, pero el promedio global indica que la mujer recibe del 10 al 30 % menos que el hombre en todas las regiones y sectores. Ese desnivel alcanzaba el 23% en EEUU, donde se acentuaba para las afroamericanas (39%) y las latinas (48%), dado que la discriminación racial agrava la económica. También se abordaba la presencia de la mujer en las instituciones registrando algunos avances: en EEUU la presencia femenina en el Congreso había aumentado del 11% en 1997 al 17% en 2010, mientras que en Ruanda ascendía al 51% y en 6 países de América Latina y el Caribe – Argentina, Bolivia, Costa Rica, Cuba, Ecuador y Guyana – se cumplía o excedía el 30 % fijado como meta mínima a nivel internacional. Las mujeres desempeñaban un tercio de los cargos ministeriales estadounidenses (el doble del promedio mundial) y 4 ocupaban la presidencia (en Argentina, Brasil, Costa Rica y Trinidad Tobago), países a los que en ese momento se debía sumar Chile.

Entrevistada en el mes de junio de 2013, Moni Pizani, directora del ente para el área de América Latina y el Caribe, había señalado que esta región tenía un papel destacado a nivel mundial en el tema de liderazgo y participación política de la mujer, que no solo se advierte con las presidentas en ejercicio antes mencionadas sino también con la alta representación en las legislaturas, que es mayor al promedio global, y que ha generado, también, legislaciones cada vez más progresistas.

En el ámbito de la cultura se debe tener presente el informe sobre “*Igualdad de Género: Patrimonio y Creatividad*”, elaborado por la UNESCO a partir, en parte, de las respuestas que dieron los gobiernos a un cuestionario presentado en el año 2013 – que no todos

contestaron— pero que, además, por primera vez reunió investigaciones, estadísticas, estudios de casos y aportes de expertos, que van desde representantes de gobiernos hasta artistas, profesionales y grupos de reflexión con respecto a estos temas, con el fin de ponerlos en la agenda y crear conciencia sobre la necesidad de propiciar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres también en el campo de la cultura. La edición en castellano de este informe de 160 páginas fue presentada en Buenos Aires en el mes de marzo del año 2015, en un evento organizado por el Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos que encabeza Baltasar Garzón, surgiendo de sus conclusiones que hasta ese momento las mujeres también se habían visto particularmente marginadas de la vida cultural frente a las numerosas barreras que se les presentaban para contribuir a estas actividades y poder participar en el cine, la producción teatral, las artes y la música. El informe revelaba que, a nivel mundial, el 82% de los puestos directivos en administración cultural están ocupados por hombres, incluso en países con muy buenos indicadores de desarrollo humano como Finlandia que, sin embargo, seguían manteniendo brechas profundas en cuestiones de género en algunos ámbitos culturales dado que, por ejemplo, el 97% de los directores musicales y de orquesta y el 73% de los directores artísticos de teatro eran varones. También hacía saber el Informe que se minimizaba la contribución de las mujeres al patrimonio cultural inmaterial – crianza de los hijos, elaboración de alimentos, fabricación de telas, trabajos en cerámicas - puesto que se consideraba una parte de su papel de género más que una expresión del patrimonio que debe ser valorada y salvaguardada. Y que no dejaba de sorprender que se siguiera limitando el acceso al sexo femenino a ciertos sitios del Patrimonio Mundial, como el Monte Athos en Grecia o los Montes sagrados de Kii en Japón.

Pero así como hay fenómenos nuevos favorables a la igualdad de género, tales como, por ejemplo, la promulgación en Nepal de leyes que aseguran a la mujer la igualdad de derechos hereditarios, hay otros nefastos que no cesan, tales como la violencia hogareña y la violación dentro y fuera del matrimonio, que no cuentan con una verdadera protección legal y padecen una condena social tácita, siendo una cuestión sugestiva apreciada en este informe que las mujeres denunciaban más los robos que las violaciones (38% a 11%) y que en EEUU los jurados eran especialmente proclives a cuestionar la credibilidad de las mujeres afroamericanas y latinas en los casos de violación. Mientras que en el caso de las mujeres indígenas de varios países latinoamericanos, se advertía que sufrían una triple discriminación en los tribunales: por razones étnicas, de pobreza y de género, habida cuenta de que los servicios de traducción eran casi inexistentes, lo que ponía en cuestión el acceso igualitario de la mujer a la justicia.

En tal sentido corresponde señalar que sobre todo desde la antropología, abordado por distintos especialistas, se está “escribiendo” un capítulo dedicado a la doble discriminación que sufren las mujeres indígenas por sumar una condición desfavorable a la otra, lo que también contribuye a darle visibilidad a esta problemática, que en nuestro país es más seria y extendida de lo que se cree, por lo poco que se sabe.

En un claro ejemplo de retroceso en el reconocimiento de la diversidad y los derechos de estas personas, se conoció el 28 de octubre de 2014 un fallo del Tribunal Oral en

lo Criminal N° 1 de Quilmes integrado por tres mujeres, las juezas Silvia Etchemendi, Marcela Vissio y Florencia Butierrez, declarando a Reina Maraz Bejarano culpable del homicidio doblemente calificado por el vínculo, premeditado y con alevosía de su marido, Limber Santos, ocurrido en noviembre de 2010 y se la condenó a reclusión perpetua. Esta mujer de nacionalidad boliviana, pobre, inmigrante, perteneciente a una comunidad aborigen, con muy escaso conocimiento y entendimiento de la lengua castellana, fue acompañada en su calvario por el Premio Nobel de la Paz Adolfo Pérez Esquivel, el Vice Cónsul de Bolivia en Argentina, Guido González, organismos de DDHH como la Comisión Provincial por la Memoria y por el movimiento de mujeres como la Campaña contra las violencias. Después de escuchar, traducido, lo resuelto por el tribunal le preguntó a su intérprete quechua “¿Por qué me condenan si no hice nada?”

En la sentencia el tribunal avaló los argumentos del fiscal Fernando Celessia y desestimó los de la acusada, considerando que el homicidio había sido premeditado, con intención de robar a su esposo – pese a que durante el juicio en ningún momento siquiera se planteó si el dinero existía - y con alevosía, porque sostuvo que ella y un vecino, Tito Vilca Ortiz, se asociaron para atacarlo mientras dormía y lo habrían asfixiado, omitiendo la otra parte de la historia: que Reina fue abusada por su vecino y que su marido había intentado venderla a cambio de las deudas de juego que había contraído

La condena se basó en una cámara Gesell realizada a uno de sus hijos, a un año de su detención, cuando el niño tenía 6 años y llevaba un año viviendo con la familia de su marido, prueba que fue criticada por tres peritos: la oficial, otra especialista en niños y una tercera, especialista en cámara Gesell, porque el propio fiscal interrogó al niño como si se tratara de un adulto, sin ninguna técnica psicológica ni poner en escena juegos a través de los que pudiera simbolizar lo sucedido.

Pero lo lamentable de este caso es que esta mujer llegó a juicio sin poder entender ni ser entendida correctamente hasta pasados los tres años de prisión preventiva, por el sencillo hecho de que no contaba con una intérprete reconocida por la justicia para su idioma quechua, que recién le fue provista después de un año y medio de presentaciones y reclamos por parte de la Comisión Provincial de la Memoria, que recién tomó conocimiento de su situación durante una visita al penal de mujeres de Hornos, en el año 2011, donde se encontró con una detenida que no entendía lo que le preguntaban, quien recién pudo relatar su versión de los hechos cuando contó con la asistencia adecuada, no obstante lo cual no logró conmover al tribunal.

Esta mujer de 26 años, nacida en Avichuca, un pueblito del Altiplano boliviano, pertenece a la comunidad Kichwua y, tal como lo declaró la mujer del dueño del horno de ladrillos donde trabajaba su marido y se trasladó ella a vivir, siguiéndolo, con su primer hijo en brazos, apenas dice algunas palabras en español como “hola”, “chau” y otras de similar tenor. Fue allí donde su marido la entregaba a su vecino para pagar deudas de juego contraídas con éste. Un día de noviembre del año 2010 ambos pelearon fuera del horno, luego el vecino regresó y le dijo a Reina que su marido se había ido al pueblo, pero no apareció, hasta que ella presentó la denuncia en la comisaría de Florencio Varela. El cuerpo fue hallado enterrado dentro del predio donde se encuentra el horno, y si bien el comisario que intervino inicialmente declaró en juicio que esta mujer hablaba el español, fue desmentido por la dueña del lugar que, en definitiva, era quien tenía trato frecuente con ella.

Karina Bidaseca, socióloga especialista en derecho indígena y género, cuyas apreciaciones obran en el expediente de la causa, en declaraciones a la agencia de noticias Comunicar Igualdad, contó la cadena de violencias a la que fue sometida Reina luego de casarse con Limber, tanto por parte de su marido como por la familia de éste, donde se fueron intersectando muchas discriminaciones derivadas de su condición de mujer, boliviana, pobre, indígena, quechua hablante y analfabeta. Reina fue obligada a migrar a Buenos Aires desde su país separándose de sus hijos y una vez encarcelada tuvo que parir en cautiverio. Ella pudo contar luego que su marido se iba los sábados y aparecía al día siguiente totalmente borracho, que había contraído deudas de juego con su vecino y que como su cuerpo era la moneda de pago este la violó dos veces. La primera vez su marido se enojó y se alejó de Tito Vilca, pero la segunda fue luego de que ambos hombres se trenzaran en una discusión a golpes, siendo la última vez que vio a su esposo.

Cuando la policía la va a buscar y le dice que ella había asesinado a Limber Santos en realidad no entendía lo que estaba pasando, pero asiente con la cabeza cuando le dicen que debe ir a prestar testimonio porque es acusada por su suegro, quien dijo que el hijo de 6 años vio como mataban al padre, y este asentimiento – que según afirma Bidaseca es un gesto cultural dentro de su comunidad - quedó plasmado como la confesión del asesinato de su marido, por el que está presa desde hace más de tres años con su beba sin entender por qué. Pero lo grave es que durante la instrucción de la causa se había violado el art. 12 del Convenio 169 de la OIT y también las normas contenidas en las Reglas de Brasilia, lo que supone asimismo la violación a otros derechos, como el derecho a un debido proceso y a ser oída, ambos previstos en el art. 8.1 de la Convención Americana sobre DDHH y el art. 14.1 del PIDESC, dado que no existe debido proceso sin cabal entendimiento de la acusación y Reina pudo tener una intérprete recién 3 años después del hecho, lo que de alguna manera pone en evidencia la imposibilidad de entender otra cultura - y ni siquiera intentarlo - de parte de algunos jueces y funcionarios del poder judicial, que de este modo contribuían a reforzar y naturalizar la discriminación que sufren las mujeres indígenas y la impunidad a la que se ven sometidas como consecuencia de las desigualdades de género y la pertenencia étnica, que es lo que trata de remediar la Ley Micaela. Esta sentencia fue apelada, y finalmente, sobre finales del año 2016 Reina Maraz, fue liberada por orden del tribunal de Casación a fin de permitirle esperar en libertad el fallo definitivo que se dicte en última instancia.

Su Defensor Oficial, el Dr. José María Hernández, explicó que se está tramitando la revisión de la condena pidiendo su absolucón o, subsidiariamente, que la carátula pase a ser de homicidio simple; y que en caso de que sea condenada se le aplique el mínimo de la pena.

Es que, desafortunadamente, todavía nos encontramos con que el poder judicial no ha tomado debida nota de los efectos que sobre el psiquismo de las mujeres producen la violencia de género y la discriminación que todavía prevalece en extendidos ámbitos, puesto que no han sido debidamente capacitados para evaluar su real situación y el estrés postraumático crónico que portan quienes la padecen y siguen haciendo prevalecer cuestiones biologicistas, en virtud de las cuales pretenden que una madre por el sólo hecho de serlo o enfocada desde ese solo o principal punto de vista, deba reaccionar ins-

tintivamente frente a situaciones de violencia - sobre todo si además de ser ella la víctima principal lo son también sus hijos, como viene sucediendo en algunos casos relativamente recientes, ciertamente aterradores - sin tener en cuenta que la evolución cerebral y la cultura humana han eliminado o modificado el instinto tal como tradicionalmente se lo entiende, lo que ha dado lugar a muchas condenas injustas o excesivas.

Sin contar que en el mes de julio del año 2015 – consultar las páginas 20 y 21 del periódico Página 12 de 04.07.2015 – el Presidente del Superior Tribunal de Justicia de San Luis, Horacio Zavala Rodríguez, fue denunciado ante el INADI por haber rechazado un pedido de modificación del régimen de maternidad con manifestaciones ofensivas a la dirigente gremial que lo requería, autora de la denuncia, además, sosteniendo: “*Va a ser un requisito para entrar al Poder Judicial que las mujeres se liguen las trompas*”, lo que desde donde se mire – quiero decir, aun si se hubiera dicho en broma – no solo es un despropósito absolutamente repudiable sino que excluye cualquier mirada afín con el género y expresa un desprecio y una discriminación hacia la mujer realmente insoportables.

¿Pensará acaso este señor, en su fuero íntimo, que a él lo trajo al mundo la cigüeña y no una mujer, o que fue sin pecado concebido?

Sin embargo, existen experiencias alentadoras – aunque todavía aisladas, si bien en expansión – entre las que se pueden mencionar que en el año 2013 se conformó el Observatorio de Derechos Humanos de Pueblos Indígenas (ODHPI), que creó el Centro de Documentación Cristina Linkopan para visibilizar las múltiples formas de discriminación a las que están expuestas las mujeres indígenas, porque sus creadoras entienden que **las convenciones y las leyes que hacen referencia a los DDHH de las mujeres se han elaborado desde un paradigma de mujer blanca, urbana y de clase media, que es una situación completamente distinta a la de las mujeres indígenas, sobre las que opera una forma de colonización discursiva al referir a sus derechos y necesidades**. Es por ello que este espacio representa un esfuerzo por descolonizar y por reunir teoría y práctica desde otras matrices, porque la violencia no afecta por igual a todas las mujeres sino que algunas – entre ellas las mujeres indígenas – se encuentran mayormente expuestas a diversas formas de violencia en base a más de un factor de riesgo. Se le puso ese nombre en homenaje a una mujer mapuche de 30 años, madre de 4 niñas, que fue jefa de la comunidad Gelay Ko asentada en las afueras de Zapala y enfrentó a la petrolera estadounidense Apache cuando invadió territorio mapuche. Fallecida de un paro cardiorrespiratorio producto de una hipertensión pulmonar, según consigna su certificado de defunción, la Confederación Mapuche de **Neuquén** ha denunciado, sin embargo, como causa de muerte, la contaminación petrolera y recuerda a Cristina Linkopan como ejemplo de lucha, defensa del territorio y reivindicación de los derechos de los pueblos indígenas.

Más recientemente, en Zapala, Neuquén, en el mes de noviembre del año 2015, un jurado multicultural inédito en el país, integrado en mitades por criollos y originarios, absolvió a una mujer de la comunidad mapuche Wikul Newen llamada Reimu Ñanku, que había sido acusada por la justicia neuquina por la pedrada que hirió en el rostro a una auxiliar de la justicia, Verónica Pelayes, en el marco de un conflicto territorial acaecido en el año 2012 con la petrolera Apache, cuando bloquearon el camino para que esta em-

presa no ingresara en sus territorios. Fue declarada inocente respecto de las imputaciones de tentativa de homicidio y lesiones formuladas por la fiscalía y la querrela, que pedían 15 años de cárcel, considerando que no había pruebas para condenarla (nadie vio que fuera ella quien tiró la piedra en cuestión) y que la investigación había sido irregular, hallándola culpable solo de daño simple de un vehículo durante dicho conflicto – condena que iba a ser recurrida - siendo también exculpados otros dos integrantes de la misma comunidad que habían sido acusados de delitos menores. Tanto sus abogados como otros miembros de este pueblo declararon que una condena hubiera significado el intento de arrodillar al pueblo mapuche ante las petroleras y hacer cesar su legítima resistencia. Y que en este fallo había hablado el pueblo, bastante más sabio que los abogados y los técnicos del derecho.

Y la acusada dijo en la audiencia del juicio previa a los alegatos, antes de que se conociera el veredicto, que le dolía ser juzgada “porque los verdaderos responsables no lo están, porque tienen poder, tienen plata y hay toda una impunidad para que ellos no estén. No está el fiscal que no investigó el tiro que le pegaron a Maxi, no está el gobernador, no está la gente de la empresa, no hay ningún policía. Nosotros sí porque somos pobres, porque somos indios, porque soy mujer”, recordando luego que su comunidad formuló numerosas denuncias por contaminación de su territorio y por agresiones ante las fiscalías de Zapala y Cutral Có, que nunca fueron atendidas, pese a que el agua se contaminó, hubo gente que murió y el territorio fue saqueado.

Asimismo se puede mencionar que en la Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe que se realizó en Montevideo, también en el año 2013, las mujeres indígenas pidieron que se las atiende en los centros de salud desde una perspectiva que respete su cultura. Por ejemplo, con el reconocimiento de los conocimientos ancestrales, los médicos indígenas, las parteras tradicionales y la cosmovisión de los pueblos indígenas en los sistemas de salud. El Enlace Continental de Mujeres Indígenas de las Américas (ECMIA) recordó a los Estados que tienen “la obligación de proteger y garantizar el más alto nivel de salud intercultural que contemple los derechos sexuales y reproductivos y la salud materna de las mujeres indígenas como parte fundamental del derecho a la salud”, ya que la mortalidad materna afecta mucho más a este sector de la población.

En cuanto a la ocupación de niñas y adolescentes, la última encuesta sobre trabajo infantil de la OIT ha destacado que en el caso de menores ocupados en tareas domésticas intensivas la proporción de niñas duplica a la de los niños, trabajando 15 o más horas semanales en las tareas del hogar.

Algunas concepciones se han ido modificando en la cuestión del acceso de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones que los varones, lo que se advierte en algunos fallos donde se hace alusión a la discriminación y a las medidas de acción positiva, como sucedió, por ejemplo, en el fallo dictado por la Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, que el 15.09.2000 condenó a la cadena de heladerías “Freddo” a contratar personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida, dado que de un plantel de 681 personas, 646 eran hombres y sólo 35 mujeres.

También ha sido un mojón muy importante un caso ocurrido en la ciudad de Salta donde una mujer fue discriminada en razón de su género en su pretensión de acceder a un puesto de chofer de colectivos - para el que se encontraba capacitada y además le generaba mayores ingresos y le dejaba mayor tiempo libre para la atención de sus hijos - donde mediante una acción colectiva se planteó la discriminación de que fue objeto y su pretensión fue resuelta en forma favorable mediante un fallo de la Sala V de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de Salta que, luego, fue dejado sin efecto por la Corte provincial. Ese caso, conocido como “*Sisnero Mirta y otras c/ Tadelva S.R.L. y otro*” llegó hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación y tuvo dictamen favorable de la Procuradora General de la Nación Alejandra Gils Carbó, quien sostuvo que no le dieron el empleo por ser mujer e instó a que se tomen medidas para contrarrestar la segregación por género y revertir los patrones socioculturales que la justifican, porque “*en estas actuaciones está en juego la determinación del alcance del derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres en el ámbito de trabajo*”. Este reclamo tuvo el respaldo del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) de la Asociación por los Derechos Civiles (ADC) de la Clínica de Interés Jurídico de la Universidad Nacional de Córdoba y del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM), entidades que se presentaron en la CSJN como *amicus curiae*. Y el 14 de mayo de 2014, el más alto tribunal de la Nación le dio la razón a Mirtha Graciela Sisnero, dejando sin efecto el fallo de la Corte Suprema de Justicia de Salta, por entender que se habían acreditado “*diversos hechos conducentes y suficientes para configurar un caso prima facie encuadrable en una situación discriminatoria*”, advirtiendo que las dogmáticas explicaciones brindadas por las demandadas resultaban inadmisibles para destruir la presunción de que habían incurrido en conductas y prácticas discriminatorias, contra las mujeres en general y contra Sisnero en particular – citando los dichos de uno de estos empresarios – sin respetar “*los criterios que esta Corte ha establecido en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación como el que aquí se ha planteado...*”

También en nuestra ciudad, en el año 2019, se dictó un fallo similar en el Juzgado de Distrito de 1ª Instancia en lo Laboral de la 10ª. Nominación a cargo de la Dra. Paula Calace Vigo.

En este punto me parece importante mencionar la norma que en la ciudad de Buenos Aires impone que los tribunales colegiados tengan obligatoriamente una integración mixta, porque de ese modo se garantiza un equilibrio en la perspectiva de género que acciones de discriminación inversa aplicadas indiscriminadamente – valga la redundancia – pueden llegar a alterar. Porque esa es, en rigor, **la meta axiológicamente valiosa a la que deberíamos tender: una que integre las distintas miradas** que, por pertenecer a un determinado género, pueda aportar cada persona en el lugar donde deba desempeñarse.

Y también, como un signo de los nuevos buenos tiempos, una medida que puede parecer poco relevante pero no deja de ser significativa, cual es que desde el año 2020 nuestra línea de bandera, Aerolíneas Argentinas, modificó su código de vestimenta para que sus trabajadoras de tierra y vuelo puedan elegir entre zapatos de taco alto o bajo y entre pantalón o pollera, medida de orden facultativo, sobre la que en términos de comodidad y confort en el trabajo no hace falta abundar.

Pero en esta tarea no debemos pasar por alto el criterio sentado por la SCJN, reiterado en **“Díaz c. Cervecería y Maltería Quilmes”** - fallo del 04.06.2013 - donde a partir de lo ya expresado en el precedente **“Pérez c. Disco”** en materia de salario, se explica claramente cuál es la obligación del Estado argentino en relación a la aplicación de los convenios de la OIT.

Cito especialmente el voto de Zaffaroni por su claridad y rigor conceptual, quien manifestó:

5) *Que, por cierto, el citado precedente “Pérez”, atento sus fundamentos, descalifica de manera implícita la postura del a quo en torno de la incorporación de los convenios de la OIT al derecho interno argentino (en igual sentido: “Fermín, Mauricio”, Fallos: 331:1664, relativo al Convenio N° 169). Más aún; en “Milone”, el Tribunal juzgó, incluso, que esos instrumentos, en tanto ratificados, se inscriben entre los tratados a los que el art. 75 inc. 22, primer párrafo, de la Constitución Nacional, confiere jerarquía superior a las leyes (Fallos: 327:4607) Con todo, dado que, contrariamente a lo sucedido en esos litigios, la aludida cuestión ha sido planteada en la decisión sub examine, conviene esclarecerla en esta oportunidad. Cabe reiterar, entonces, que la Sala afirmó que dicha incorporación no la produce la ratificación de los convenios, sino la “recepción*

legislativa interna” de éstos. Para ello, se fundó en los incs. b, d y e del art. 19.5 de la Constitución de la OIT, de los cuales, procede advertirlo desde un comienzo, solo podría tener relevancia el d, por cuanto está en juego un convenio ya ratificado. Según este inciso, satisfecho el trámite que prevé, el Estado, además de comunicar la ratificación formal del convenio al Director General, “adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”.

6°) *Que, en tales condiciones, resulta claro que el a quo ha tornado como causa lo que es consecuencia. La ratificación de un convenio, con arreglo al recordado art. 19.5.d, implica la obligación de “hacer efectivas” las disposiciones de aquél (Valticos, Nicolas, “Nature et portée juridique de la ratification des conventions*

internationales du travail”, en International Law at the Time of Perplexity. Essays in Honour of Shabtai Rosenne (Dinstein, Y., ed.), M. Nijhoff, Dordrecht, 1989, p. 993). Por ende, solo en caso de ser “necesarias” para ese fin, el Estado ratificante deberá adoptar medidas internas.

El precepto, en consecuencia, da cuenta de un “principio evidente” (allant de soi / self-evident), en palabras de la Corte Permanente de Justicia Internacional de 1925, según el cual “un Estado que ha válidamente asumido obligaciones internacionales, está obligado a introducir en su derecho interno las modificaciones necesarias para asegurar la ejecución de dichas obligaciones” (Echange des populations grecques et turques / Exchange of Greek and Turkish Populations, opinión consultiva, 21-2-1925, Serie B, n° 10, p. 20, itálica agregada).

Empero es indudable que la existencia o inexistencia de dicha necesidad no puede ser establecida a la luz del citado art. 19.5.d, sino a la del ordenamiento interno. La incorporación de un convenio, olvida la Sala, depende básicamente de cada régimen nacional (Von

Potobsky, Geraldo, "Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional", en *"Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir"*. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, OIT, 2004, p. 290). Por consiguiente, la cuestión en juego debió haber llevado

al sentenciante a dilucidar, con arreglo al derecho nacional, cuáles eran, si alguna, las medidas internas que resultaban "necesarias" para hacer efectivas las concretas disposiciones del convenio propias del litigio. De lo contrario, correspondería admitir, como lo hace el juzgador, un resultado francamente insostenible: que la Constitución de la OIT habría impuesto a los Estados, para tornar aplicable un convenio ratificado, una suerte de régimen de tipo dualista, mediante el cual, todo convenio, en globo, requeriría siempre, a modo de "medida necesaria", una "recepción legislativa interna", a despecho de que el ordenamiento nacional previera uno de carácter monista, que volviera "innecesario" tal proceder.

En suma, los argumentos del a quo incurren en dos graves errores. Por un lado, tergiversan la Constitución de la OIT, dándole a ésta, además, una inteligencia del todo opuesta a sus términos y a su objeto y fin, que no son, precisamente, condicionar la efectividad interna de los derechos y libertades enunciados en los convenios ratificados, a mayores recaudos que los que pueda exigir el régimen del Estado ratificante. Y, por el otro, soslayan sin rebozos el régimen nacional, al paso que terminan contradiciéndolo, puesto que, para éste, cuando la Nación ratifica un tratado, "se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contempla" (*Ekmekdjian c. Sofovich*, Fallos: 315:1492). A partir de este precedente, bueno es recordarlo, no cabe reeditar discusiones doctrinarias acerca del dualismo o monismo para comprender el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico argentino ("*Simón*", Fallos: 328:2056, voto del juez Lorenzetti, considerando 17; v. *asimismo*: "*Dragoevich*", Fallos: 331:2663; "*Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación c. Gobierno Nacional*", Fallos: 326:3882; "*Méndez Valles c. A.M. Pescio SA*", Fallos: 318:2639, entre otros).

Es del caso advertir, desde otro ángulo pero en un orden afín de ideas, que el fallo apelado también muestra una marcada indiferencia hacia una eventual responsabilidad internacional del Estado por incumplimiento de un compromiso internacional, cuando ocurre que los órganos judiciales, integrantes esenciales de aquél, tienen, por lo contrario, el irrenunciable papel, dentro de los alcances de su competencia, de evitar que se produzca dicha responsabilidad ("*Giroldi*", Fallos: 318: 514).

Más aún; ello se corresponde con el hecho de que las sentencias judiciales integran, en los términos indicados, el abanico de "medidas" destinadas a satisfacer la efectividad de los derechos ("*Wilner c/ Osswald*", Fallos: 318:1269).

Retomando el tema anterior, constituyen claro ejemplo de lo que digo en relación a la discordancia entre los hechos y el derecho los cupos femeninos obligatorios que existen en la mayor parte de los poderes legislativos, de la Nación y de las provincias, y también en las asociaciones sindicales donde, como todos sabemos, se cumplen a regañadientes y donde las mujeres que tienen actividad sindical, que son pocas y como anteriormente señalé no suelen estar empoderadas, suelen ser relegadas a las comisiones de cultura, derechos humanos o acción social, por citar ejemplos por todos conocidos, pero difícil-

mente ocupen lugares de poder, salvo que el gremio, como antes dije, esté integrado mayoritariamente por mujeres, como suele suceder con el de los docentes o el gremio de la sanidad – único que, fugazmente, llevó a una mujer a la conducción (colegiada) de la CGT - y a veces, ni siquiera en estos casos. Habida cuenta de esta igualación, en los hechos, de “piso” y “techo”, en la instrumentación de esta normativa.

Es por ello que si no se implementan las medidas de acción positiva que mencioné más arriba, todo seguirá siendo muy difícil para la mujer y su acceso al trabajo más complicado que para un hombre en iguales condiciones. Porque como bien sabemos, garantizar el sustento económico no la exime, sin embargo, del cuidado de los niños, su asistencia escolar, los controles médicos y de vacunas o el pago de impuestos, que son labores que se ven como “naturalmente” femeninas, sin contar con la ineludible función de ser el **sujeto reproductivo de la familia** y la habitual tarea de “**organizadora de la vida doméstica**”, aun cuando también es cierto que muchos hombres cada vez más colaboran en estos menesteres o aún mejor, los asumen como propios, como corresponde, porque la vida familiar se comparte.

Frente a estas dificultades, quienes se han ocupado del tema han señalado **algunas acciones básicas a emprender** que permitirán un mayor acceso de la mujer al mundo del trabajo, a saber:

1. Promover medidas de acción positiva o discriminación inversa.
2. Difundir los derechos de las mujeres trabajadoras y estimular su ejercicio.
3. Analizar y difundir la situación de las mujeres trabajadoras y su aporte a la economía local, regional y nacional.
4. Generar políticas transversales que instalen y difundan las problemáticas de género en empleadores, legisladores, operadores jurídicos y demás protagonistas del mundo del trabajo.
5. Efectuar el monitoreo e intervención de las acciones planificadas.
6. Conciliar la vida laboral y la vida familiar, no sólo a través de normas como las contenidas en la LCT o en regulaciones especiales que tocan el tema de la mujer trabajadora, sino mediante acciones concretas tales como la instalación de guarderías cercanas a los lugares de trabajo (o dentro del mismo, como están previstas en el art. 179 de la LCT bajo determinadas condiciones, norma que hasta el presente no sido reglamentada) o algún tipo de suplemento económico adicional a cargo del Estado para poder contar con ayuda doméstica.
7. Promover la formación profesional y técnica que capacite a la mujer para abordar diversas opciones ocupacionales en pie de igualdad con el hombre, de modo tal que se amplíen sus posibilidades de inserción laboral.
8. Incentivar su capacidad emprendedora mediante estímulos a la producción que, en pequeña y mediana escala, pueda llevar a cabo en el seno del hogar o en otros espacios más informales.

9. Revisar el sistema de estabilidad impropia que rige en el ámbito del derecho nacional en relación a los despidos discriminatorios

En tal sentido se debe señalar que una condición fundamental para eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación es conocer su magnitud y naturaleza, habiendo establecido D. Kucera a estos efectos cinco indicadores: – citado en “*Promover los principios y derechos fundamentales a través del diálogo social*”, publicación del año 2005 de la OIT del documento elaborado tras la celebración, en Buenos Aires, del 18 al 22 de octubre del año 2004, del Congreso sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo y la Ocupación, Abolición del Trabajo Infantil y Libertad Sindical, P. 132 - **1.** La proporción de mujeres ocupadas en la industria. **2.** La proporción de mujeres en puestos de administración y de gestión para medir la magnitud del “techo de cristal”. **3.** El porcentaje de mujeres en puestos de profesionales y técnicos, para medir la segregación ocupacional por sexo. **4.** La brecha entre hombres y mujeres en los niveles de educación. **5.** La brecha entre hombres y mujeres en tasas de analfabetismo.

A modo de ejemplo cito que el Parlamento Europeo había decidido que si en el año 2010 las grandes empresas no incorporaban mujeres en puestos de dirección para romper con el techo de cristal que blindaba a las trabajadoras la posibilidad de ascender y de ejercer funciones en puestos de poder, iba a convocar a sus Estados miembros a generar cupos femeninos en las compañías, especialmente en las que cotizan en la Bolsa, en donde sólo un 3% de su directorio es femenino. La vicepresidenta de la Comisión Europea (CE), Vivian Reding, les dio un año de plazo a las compañías de la Unión Europea para que incorporen mujeres a puestos de dirección porque, pronosticó, “Si no hacemos algo, no lograremos la igualdad hasta dentro de cincuenta años”. En Noruega ya se implementó esta medida y se logró que la representación femenina pasara del 22% en el 2004, al 42% en el 2009.

En nuestro país, en los altos cargos de decisión dentro de las corporaciones las mujeres ocupan sólo entre el 2 y el 3% de los puestos, y uno de los principales obstáculos que deben atravesar en sus carreras es la discriminación salarial, dado que las mujeres profesionales llegan a percibir el 60% del salario que cobran sus colegas varones. Así lo explica Lidia Heller en un artículo publicado en el mes de julio de 2011 en la revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, donde afirma que la mujer directiva promedio tiene 48 años, es casada, tiene hijos, posee altas credenciales educativas ya que cursó masters y posgrados en el exterior en carreras de *management* e ingeniería, supera las 55 horas de trabajo semanal y cuenta con apoyo doméstico para el avance de su carrera.

Un informe de la OIT sobre “La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso”, hace saber que en promedio, en el mundo, el 87% de las juntas directivas de empresas están presididas por hombres y sólo el 13% por mujeres, aun cuando en los últimos 20 años este número aumentó, sobre todo en el personal medio y superior. Mientras que en el informe derivado de una encuesta realizada en el año 2013 por su Oficina de Actividades para los Empleadores entre unas 1300 empresas medianas y grandes del sector privado, en 39 países en desarrollo, se comprobó que en el 30% de las empresas entrevistadas no había ninguna mujer en sus juntas directivas, mientras que el 65% solo

tenía menos de un 30%, que es la masa crítica que se considera necesaria para que las opiniones de las mujeres sean tenidas en cuenta, pese a que hay según la UNESCO más mujeres que hombres con licenciaturas y maestrías y equivalencia entre ambos si se trata de doctorados, siendo la primera causa de este desfase que “las mujeres tienen más responsabilidades familiares que los hombres” así como “los roles que la sociedad atribuye a los hombres y a las mujeres”.

Esta descripción, que no se ha modificado sustancialmente pese a los años transcurridos desde entonces, obedece al hecho de que en virtud de que las mujeres no desempeñan todas las funciones empresariales durante su carrera tampoco adquieren suficiente experiencia en la gestión correspondiente a las mismas, lo que impide su acceso a cargos diferentes o poco tradicionales y conspira contra su ascenso, reforzando los muros y el techo de cristal al que se alude para describir esta clásica situación de relegamiento en la que, además, aun en caso de progresar laboralmente, suelen ser destinadas a áreas como recursos humanos, relaciones públicas y comunicaciones, finanzas y administración, lo que hace que puedan ascender hasta un cierto punto en la jerarquía ocupacional, dado que aprender tareas vinculadas a la gerencia general es crucial para poder seguir subiendo la pirámide, pero todavía les cuesta acceder a esta clase de experiencia laboral.

7. EL MARCO NORMATIVO

Nuestro país posee un nutrido conjunto de normas y planes tendientes a garantizar la eliminación de toda discriminación, en términos generales, y también contra la mujer, entre ellas algunas de carácter administrativo, de las cuales, aclaro, solamente habré de señalar las más destacadas, sin por ello agotar la lista.

Fernández Madrid, sin embargo, considera que nuestro ordenamiento es “benévolo” en cuanto a la discriminación contra la mujer porque salvo la normativa de la ley 23.592, que en estos casos autoriza una acción de nulidad - tal como lo establece el Estatuto de los Trabajadores de España - no prevé sino posibles sanciones pecuniarias vinculadas con la ruptura del contrato sin reparar en que la nulidad se funda en la violación de derechos esenciales de la persona humana que constituyen el sustento del ordenamiento jurídico.

Mas no se ha de perder de vista que, a partir del precedente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Alvarez c. Cencosud”, ya no se discute la aplicación de la 23.592 al mundo de la relaciones laborales si se acredita la existencia de discriminación, y que luego de “Pellicori” se ha alivianado bastante la carga de la prueba que en tales casos se solía exigir, dentro de los cánones clásicos del sistema probatorio, incorporando decididamente aunque sin nombrarla la teoría de las cargas probatorias dinámicas.

Volviendo al marco normativo corresponde señalar que en **1985** se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer mediante la **ley 23.179**; en **1987**, el Convenio 156 de la OIT sobre Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, a través de la **ley 23.451**; y en **1996**, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como “*Convención de Belém do Pará*”,

aprobada por **ley 24.632**. En el mismo sentido se orienta la **ley N° 26.485**, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres cuya amplitud en la definición de violencia de género – excesiva, a mi gusto – permite encuadrar en sus términos muchas situaciones también del mundo del trabajo.

El principio de igualdad está garantizado en el artículo **16 de la Constitución Nacional** y por la **ley antidiscriminatoria N° 23.592**, de 1988, que van más allá, incluso, de los criterios enunciados en el Convenio 111 de la OIT.

Además de las normas protectorias correspondientes al Trabajo de Mujeres contenidas en la LCT, han receptado el principio de no discriminación por razón del sexo los arts. **17, 18 y 172 de la LCT, el art. 1° de la 23.592 y el art. 11° de la 25.013**.

Existen asimismo otras regulaciones, nacionales y provinciales, que prohíben toda discriminación en el acceso al trabajo entre hombres y mujeres prescribiendo la igualdad de trato entre ambos, y otras tendientes a sancionar el acoso y la violencia laboral y sexual del que suelen ser víctimas más frecuentes las mujeres, aunque no las únicas.

En el año **1997**, mediante la **ley 24.828** se incorporó a las amas de casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, a fin de que se les reconozca una pensión a las mujeres que se habían desempeñado toda su vida en tareas hogareñas, jerarquizando de este modo la importancia de esta labor.

La ley de reforma laboral 25.250, sancionada en el año 2000, había establecido un estímulo al empleo estable que incorporaba incentivos para emplear a mujeres y a personas mayores de 45 años, que fue derogado por la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877, dictada en el año 2004.

También se sancionó en el año **2000 la ley 25.273** que creó un Sistema de Inasistencias Justificadas para alumnas embarazadas que cursen la enseñanza general básica, en cualquier jurisdicción, que se ausenten por razones de su estado. Y por **ley 25.584 del año 2002** se prohibió a los establecimientos de educación pública toda acción institucional que impida el inicio o continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas, que son medidas que si bien no refieren estrictamente al ámbito laboral contribuyen a eliminar la discriminación contra la mujer.

La Argentina cuenta incluso con un plan de igualdad para hombres y mujeres en el mundo laboral: el **Pacto Federal de Trabajo** - suscripto en **1998** entre el gobierno nacional, las provincias y la ciudad autónoma de Buenos Aires – que se propone asegurar la incorporación de las mujeres al trabajo en igualdad de oportunidades y trato con los hombres. Se incluye en él un plan que contempla que el Ministerio de Trabajo de la Nación establezca conjuntamente con el Consejo Nacional de la Mujer una serie de medidas destinadas a promover y alentar la diversificación de opciones ocupacionales para la mujer mediante la formación profesional y técnica, estimulando asimismo su capacidad emprendedora y promoviendo la conciliación entre la vida familiar y laboral.

A fines del año **2002** se dictó la **ley 25.674** que introdujo el llamado cupo femenino en la actividad gremial, tanto en la negociación colectiva como en la integración de los órganos directivos de los sindicatos, que no siempre se cumple, o se lo hace más bien

formalmente, que también ha modificado el art. 18 de la Ley de Asociaciones Sindicales. Y en el mes de noviembre de 2017 se sancionó en el Congreso de la Nación una ley que establece la paridad de género en la integración de las listas de candidatos a cargos de legislador/a atribuyendo un 50% para cada sector, que comenzará a implementarse a partir del año 2019.

En la **provincia de Santa Fe** rige la ley **12.434** destinada a prevenir el acoso laboral en el empleo público que fue sancionada el 01 de agosto de 2005 y rige para todos los poderes del Estado, así como también las siguientes **Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** de la Provincia- entre las más destacadas – cuya aplicación y control depende de la Subsecretaría de Coordinación de Trabajo Decente: La N° **427 del 24 de septiembre de 2015**, que se refiere a la participación de la provincia en el convenio marco que estableció la Red Federal sobre Violencia Laboral, y la N° **0013 del 25 de febrero de 2016**, que aprobó el Protocolo de Intervención de Violencia Laboral. Anteriormente se había sancionado, el 30 de mayo de 2013, la ley **13.348**, de adhesión a la ley nacional 26.485

Al respecto debe destacarse que la negociación colectiva encierra grandes posibilidades de fomentar la igualdad de trato y oportunidades en el lugar de trabajo, porque incluso puede superar las exigencias de la ley nacional y anticipar nuevas orientaciones normativas, permitiendo asimismo la resolución de quejas por unos cauces procesales más rápidos y menos costosos que cualquier proceso contencioso. Desde ya, para que ello se produzca, los marcos de negociación colectiva no deben ser neutrales en lo que respecta a la igualdad de sexos para el acceso al trabajo.

En tal sentido se puede mencionar que varios convenios han establecido el derecho al uso de guarderías infantiles - aún en ausencia de la reglamentación de la disposición de la ley correspondiente - o estipularon mejores condiciones que las establecidas en la ley, según se desprende de un informe de la OIT del año 2004, o ampliaron el alcance de esta protección al habilitar al padre a ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada si debe cuidar a un hijo enfermo, menor de edad, que esté a su cargo.

Actualmente podemos mencionar como un hecho auspicioso que luego de 42 años (sí, 42!!), en un fallo emitido el 14 de febrero de 2017, la Sala I de la Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal ordenó al Poder Ejecutivo la reglamentación en el plazo de 90 días hábiles se dicte la reglamentación del art. 179 de la LCT que plantea que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, “el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”, así que tendremos que estar atento/as.

Y como precedente realmente importante vale destacar que la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina se convirtió, en el año 2011, en la primera organización gremial del ámbito privado que consiguió extender de 3 a 5 meses la licencia por maternidad (que acorta el período de excedencia, que no se modifica), lo que fue calificado por sus autores – con razón – como un logro sindical histórico. Mientras que en la provincia de Córdoba se puso en vigencia

el decreto 435 de abril de 2011, a fin de extender la licencia al ámbito de los trabajadores privados brindando un subsidio a los empleadores para que puedan cubrir un mes más de los 90 días estipulados en la ley laboral - que no es automático sino que debe ser gestionado por la trabajadora ante el empleador y por éste ante el gobierno provincial - siendo ambas medidas demostrativas de la evolución del concepto de equidad de género, existiendo asimismo otros gremios donde se está analizando la extensión de la licencia por paternidad que se otorga a los hombres, notoriamente insuficiente, que también habrá de redundar en beneficio de las mujeres madres.

Como acción de signo opuesto cabe mencionar que la Universidad Nacional de Rosario si bien otorga a sus dependientes licencia por maternidad, no prevé su reemplazo, por lo que su ausencia a clases y exámenes debe ser cubierta por sus compañeros de cátedra, lo que expresa una mirada restrictiva sobre la maternidad que termina resultando notoriamente injusta para todos. Y que el Poder Judicial de la Provincia de Santa Fe extendió la licencia por paternidad para sus integrantes a 8 días hábiles a partir del mes de febrero de 2017, lo que en pequeña medida contribuye a aliviar la situación de la mujer que ha tenido un hijo beneficiando al niño y al grupo familiar en su conjunto.

La Asignación Universal por Hijo (AUH) que rige desde fines del año 2009 ha sido un importante instrumento en el empoderamiento de las mujeres puesto que ha sido pensada desde el Estado como una política de género y según informara la ANSES al mes de julio del año 2014, el 97% de quienes la perciben son mujeres, despegándose así de la dependencia masculina en la prestación de alimentos para sus hijos, dado que no sólo la reciben quienes tienen hijos no reconocidos ni asistidos por sus padres sino también quienes no reciben de éstos la asistencia que deberían para la alimentación, educación y vestido de los menores porque no cumplen con esta obligación, a veces ni siquiera teniendo un trabajo registrado donde cobran el salario familiar, porque no se lo pasan. Habida cuenta de que la percepción de este beneficio tiene la carga de cumplir con la vacunación y la escolarización de los hijos. Y de que también existe una asignación para las mujeres embarazadas.

En cuanto a los destinatarios de esta asignación las estadísticas del organismo oficial indican que están equitativamente distribuidos según el género, porque el 51% son niños o adolescentes y el 49% niñas lo que, curiosamente, no sucede respecto de quienes la perciben a través del empleo registrado dado que en este caso el 74% son varones y solamente un 26% mujeres. Pero más de la mitad de las madres que perciben la AUH por ser trabajadoras de hogar o no tener un empleo formal tienen menos de 24 años, siendo mayoría las mujeres subsidiadas para estudiar mediante el plan Progresar, que son un 60% del total contra un 40% de los varones.

En este sentido cabe señalar que si el padre y la madre de un menor perciben en su trabajo la asignación familiar por hijo, si la mujer lo solicita tiene prioridad para cobrarlo ella, manifestando su voluntad ante la ANSES mediante un formulario que permite, una vez procesado, que al mes siguiente se deposite esa suma en la cuenta informada por la madre.

Además, la licencia por maternidad cotiza para la jubilación, porque si bien la ley argentina no obliga al Estado a que este período cotice en el sistema, Anses informa que sí se considera tiempo de servicio en el cálculo del tiempo mínimo que se necesita para poder

jubilarse, salvo que la mujer decida tomarse un tiempo más sin goce de sueldo, en cuyo caso ese período no cotiza para su jubilación.

Desde el mes de marzo del año 2014 se instrumentó la aplicación on line para registrar trámites de Asignación Familia Prenatal para los casos en que ambas titulares sean del sexo femenino, ya que a partir de la sanción del matrimonio igualitario se reconoce el derecho que tiene la cónyuge a percibir la asignación por persona embarazada, existiendo la posibilidad de admisión de situaciones análogas derivadas de la ley de identidad de género.

También resultó ser una importante política de inclusión de género la masiva incorporación al sistema de jubilaciones y pensiones de personas que en el transcurso de su vida laboral activa habían quedado sin trabajo y/o sin aportes, dado que el 73% de quienes se pudieron jubilar, según el mismo informe, fueron mujeres, sobre todo de edad, que alguna vez habían trabajado o que dedicaron gran parte de su vida a la familia y no se habían podido jubilar. A ese momento del total de la población pasiva 62% de las jubiladas y pensionadas eran mujeres frente a un 38% de varones, proporción que aumentaba si solamente se tomaban en cuenta las pensionadas, dado que en tal caso ascendía al 87%, existiendo todavía una brecha en los haberes jubilatorios de aproximadamente el 21% en desmedro de las mujeres, aunque se debe tener en cuenta que al requerírseles menos edad para jubilarse, las mujeres suelen tener menos aportes.

Esta y otras informaciones relacionadas con el tema se pueden recabar en la Línea 130/Web: www.anses.gob.ar.

Pero, forzoso es decirlo, estas conquistas han sufrido un fuerte retroceso con la sanción de la reforma previsional que impulsó el gobierno nacional en el mes de diciembre del año 2017, porque al cambiar la fórmula de aumento de este tipo de asignaciones, quienes más perdieron fueron las amas de casa, las trabajadoras domésticas y las madres pobres que perciben la AUH, puesto que la perspectiva de género en la ley que sancionó el Congreso de la Nación es nula ya que las deja fuera de esta ley. Se han promovido acciones judiciales para señalar la inconstitucionalidad intrínseca que la anima en la medida que viola una serie de principios básicos que están previstos en pactos internacionales que en nuestro país tienen rango constitucional, como el de progresividad y el de no regresividad, pero todo futuro en tal sentido es incierto y poco auspicioso para los derechos de las mujeres de bajos ingresos.

El 05.11.09, el laboralista Luis E. Ramírez informó en el foro virtual 14 Bis que la **ley 26.485** antes mencionada, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, fue invocada por el juez de la causa para otorgar a una empleada del Estado una medida cautelar idéntica a la prevista en el art. 66 de la LCT (ejercicio abusivo del *jus variandi*) opinando que esto probaba que la ley tiene alcances en el ambiente laboral y que los laboristas no lo han analizado en profundidad.

Sin embargo, en un fallo de la Sala que integro del 29.05.2012 donde emití el primer voto – relacionado con el despido de la mujer embarazada en el período de prueba – resultó de utilidad invocar la ley 26.485 para dispensar a la mujer de comunicar a su empleador al momento de ser contratada su probable estado de embarazo, porque exigir lo contrario

habría de configurar una práctica discriminatoria prohibida por el art. 6 inciso c de esta ley. Pero sin hacer mención a su existencia, en un fallo que dictamos el 18.02.2010, se revocó un fallo de primera instancia donde se había considerado incausado el despido de un trabajador que hizo objeto de violencia de género a su pareja en el ámbito laboral y en presencia de terceros, pese a que la trabajadora retiró luego su denuncia y declaró a su favor en el juicio laboral, por considerar que estas conductas no eran admisibles y que el despido decidido en tales circunstancias casi podía calificarse de ejemplar por parte del empleador, que no podía ni minimizar el hecho – el trabajador despedido había agarrado del cuello a su compañera con las dos manos sacudiéndola, dejándole marcas y haciéndola llorar – ni permanecer impasible frente a semejante desborde porque estas son, precisamente, las pautas culturales que estamos pretendiendo cambiar, no sin grandes esfuerzos y todavía con escaso éxito pero persistiendo en ese camino.

Sobre fines del año 2011 se sancionó la **ley 26.727** estableciendo un nuevo **Régimen de Trabajo Agrario** que derogaba el anterior, cuyo artículo 51 establece la licencia por maternidad en condiciones similares a como lo hace la LCT que, además, de conformidad con el art. 2° b), es de aplicación a la actividad en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico de esta ley; mientras que en abril del año 2013 se dictó la **ley 26.844**, “**Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casa particulares**”, conocido popularmente como “servicio doméstico”, que tiene una cláusula similar en su artículo 1° y cuyo Título VIII, bajo el nombre de “*Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Estabilidad*” reproduce casi sin variantes lo establecido para estos supuestos por la LCT, reparándose en ambos casos situaciones injustas – y no sólo para las mujeres – que la legislación anterior venía arrastrando desde mucho tiempo atrás. Es posible que su aplicación genere resistencias por los cambios no solo legales sino también culturales que ambas implican, pero no dejan de ser significativos avances en el proceso de ampliación de derechos que está viviendo el país.

No resulta ocioso señalar, en este derrotero, que en la Asamblea Plenaria de la XIV edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana celebrada en la ciudad de Brasilia, República Federativa de Brasil, los días 4, 5 y 6 de marzo de 2008, fueron aprobadas las denominadas “**100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad**”, las cuales consideran en condición de vulnerabilidad a aquellas personas que por razón de su edad, **género**, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos que les son reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Y que el 20 de noviembre de 2019 se sancionó la Ley de Protección Integral a las Mujeres, N° **27.533**, que modifica los artículos 4, 5 y 6 de la ley 26485, agregando al primero la frase “*basada en razones de género*” cuando se refiere a la violencia contra las mujeres, incorporando otros incisos: el 6) al artículo 5° y el h) al art. 6, a saber:

5°, 6) Política: *la que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer vulnerando el derecho a una vida política libre de violencias y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.*

6°, h) Violencia pública política contra las mujeres: *aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.*

En este marco, y en concordancia con las líneas de política criminal y acceso a la justicia desarrollados por la Procuración General de la Nación (PGN), resultó adecuado el dictado de una Instrucción General que incorporara a las **Reglas de Brasilia** como principios y reglas prácticas de actuación en la atención de imputados, víctimas, testigos y cualquier otra persona en condición de vulnerabilidad que participe en un acto judicial, en cualquier carácter, en el ámbito de las distintas dependencias fiscales. En definitiva, la incorporación de estas Reglas a la normativa que regula la actividad de todos los integrantes del Ministerio Público Fiscal redundará en una mayor garantía y en un más amplio reconocimiento del acceso a la justicia de quienes encuentran mayores dificultades al ejercicio concreto de este derecho, razón por la cual y en uso de las atribuciones que le confiere el art. 33, inc. d) de la Ley Orgánica 24.946, la PGN adhirió a dichas reglas mediante la Resolución PGN 58/2009, lo que sin dudas constituye otro avance en materia de violencia de género. Y por Acordada N° 5/2009 de la CSJN, expte. N° 821 del 24.02.09, se expresó la adhesión a estas Reglas.

También en el año 2019 se dictó la **ley 27.539 sobre Cupo Femenino y Acceso de Artistas Mujeres a Eventos de Música en Vivo**. Reglamentada por Resolución N° 32/2020, modificada a su vez por la resolución N° 71/2020 del 6 de marzo del año 2020, ambas del Instituto Nacional de la Mujer (I.N.A.), establece multas para quienes no cumplan con este cupo, y a fin de instrumentarlas, llegado el caso, se impone a los organizadores del evento la presentación de una Declaración Jurada de Artistas Programados para cada evento.

8. LA ACCIÓN GUBERNAMENTAL

Desde el ámbito político, se puede señalar que el **gobierno** argentino informó a la Comisión de Expertos de la OIT que en el mes de febrero del año **2009**, **en el marco de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CTIO) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se elaboró un acuerdo marco “Diálogo social para la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y varones en el ámbito laboral”** que tiene como prioridad, entre otras, eliminar las inequidades de género y promocionar las buenas prácticas. También, que se han constituido estas comisiones a nivel provincial y que en el año **2007 se creó en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)** que tiene como misión transversalizar la perspectiva de género en todas las

acciones del Ministerio, diseñar instrumentos para el monitoreo de las políticas y articular acciones con otras áreas y organismos gubernamentales.

El Gobierno había establecido que es una prioridad evaluar las políticas y establecer indicadores de monitoreo que permitan alertar sobre posibles situaciones de discriminación, por lo que la Secretaría de Empleo propone políticas atendiendo a su impacto potencial teniendo en cuenta las necesidades de las personas y contextos sociales. También destacó las once negociaciones colectivas que contemplan cláusulas de igualdad de oportunidades y no discriminación, mientras que la Comisión, tomando nota de las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) del 20 de junio de 2010, urgió al gobierno a tomar medidas para hacer frente a las diferencias salariales, para fomentar el acceso de las mujeres a empleos en sectores no tradicionales y a promulgar leyes sobre acoso sexual y protección integral a las trabajadoras domésticas. También el CEDAW lo alienta a que adopte medidas con el fin de proporcionar servicios de guardería accesibles para que las mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

En cuanto a las instituciones, programas y acciones emprendidos por la agencia gubernamental nacional destinados a promover la igualdad de trato entre el hombre y la mujer se pueden mencionar, entre los más destacados, la creación del **Consejo Nacional de la Mujer** - que es el espacio gubernamental responsable del cumplimiento, en todo el país, de la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* que, como antes se mencionara, fue ratificada por la ley 23.179 – siendo el encargado de llevar adelante diversos programas que entonces eran (ignorando si todavía subsisten):

8. el Programa Manos a la Obra, -
9. el PROGEN (proyecto de Fortalecimiento de la Asistencia Técnica en Género) y
10. el PROFAM (Programa de Promoción del Fortalecimiento de la Familia y el Capital Social).

También se pueden mencionar

11. El Programa Federal de la Mujer,
12. el Proyecto Mujer Campesina,
13. el Programa Nacional Mujer, Equidad y Trabajo, MET, y
14. el Plan Jefes y Jefas de Hogar.

¡Asimismo funcionaba en Argentina el **Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS)** constituido por los Ministerios de: Desarrollo Social, Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Salud, Educación, Ciencia y Tecnología, Economía y Producción y Planificación Federal e Inversión Pública y Servicios.

Además del CNM se habían creado oficinas o programas en casi todos los ministerios nacionales dedicados a la equidad de género, ya sea puramente gubernamentales o con participación de empresas y sindicatos u otras organizaciones de la sociedad civil (como

la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, antes mencionada, o la Comisión de Defensa de la Mujer o el Programa de Prevención de la Violencia en el Ministerio de Justicia) y un **Consejo Federal de la Mujer** que tiene representación de las áreas de la Mujer de las 24 jurisdicciones nacionales siendo igualmente destacable el rol que cumple el **INADI** (Instituto Nacional contra la Discriminación) dependiente del Ministerio de Justicia de la Nación, así como la Asignación Universal por Hijo que perciben mayoritariamente las mujeres madres.

En la **provincia de Santa Fe** en el mes de junio del año 2011 se pusieron en funciones tres órganos de participación relacionados con el mundo del trabajo, representativos e integrativos del ámbito público y privado, entre ellos, la **Comisión Cuatripartita de e Interinstitucional para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Mundo Laboral** (las otras dos están dirigidas a la consolidación del Trabajo Decente y a la Erradicación del Trabajo Infantil, mediante la Copreti).

Y en la Universidad Nacional de Rosario, en el mes de octubre del año 2014, se aprobó por primera vez un instrumento para atender casos de violencia de género y acoso sexual contra estudiantes, docentes y *empleados* – que, sabido es, mayoritariamente se produce contra las mujeres - a partir de un protocolo elaborado por el Núcleo Interdisciplinario de Estudios de Extensión de Género de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales y trabajado en conjunto con profesionales de la Secretaría de Derechos Humanos provincial y del Programa de Género y Sexualidades de la Facultad de Derecho, que se encuadra jurídicamente en los postulados de la Convención de Belem do Pará, a fin de responder, desde la institución, a situaciones de esta naturaleza que ocurrieron en más de una oportunidad, siendo el disparador la denuncia formulada en el año 2012 por una alumna de la carrera de Psicología que había sido acosada por un docente en su búsqueda de tutor para una tesis.

Este Núcleo Interdisciplinario está integrado por docentes, graduados y estudiantes, el procedimiento establece un lugar de recepción de consultas y denuncias para víctimas y testigos de esta clase de situaciones y la Facultad ha dispuesto un cargo rentado – que aún no ha sido concursado - para que una persona idónea en la materia reciba las denuncias y brinde asesoramiento, a fin de evitar la revictimización, brindar asesoramiento legal gratuito, asegurar un ámbito de privacidad para quien se acerque a hacer una consulta o formular una denuncia y contener y acompañar a la víctima.

Su objetivo es *erradicar y desnaturalizar la violencia de género* –la más sutil de las violencias– y aunque estos institutos se enmarcan dentro de las cuestiones referidas a las violencias simbólicas atravesadas por situaciones de género y poder, que *prima facie* parecerían exceder lo que compete, estrictamente, a la relación de trabajo, bien sabemos que se trata de un espacio donde estas situaciones no son aisladas y para cuyo tratamiento y erradicación contamos con numerosos instrumentos legales –que han sido mencionados más arriba– que en su diversidad permiten al operador jurídico abordar integralmente este tipo de situaciones.

Desde ya, esta proliferación de instancias político administrativas no quiere decir que hayamos arribado a un mundo ideal, de ninguna manera, pero muestran una indudable preocupación por el tema que es del caso destacar.

En tal sentido cabe mencionar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación impulsaba, mediante la Secretaría de Empleo, la inserción laboral y los trayectos formativos que acompañan a las mujeres víctimas de violencia doméstica a través del Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) que les brindaría el acceso a prestaciones de orientación, formación, entrenamiento e inserción laboral, a fin de sustraerlas a las relaciones abusivas de poder que se establecen a partir de la dependencia económica de su pareja cuando esta supremacía se erige en una herramienta de control y dominación, mejorando sus posibilidades de obtener un empleo, sin que para acogerse a estos beneficios deban formular previamente una denuncia ante una autoridad judicial o policial.

Las beneficiarias de este programa podían percibir una ayuda económica a través de un pago directo mediante una tarjeta expedida por el Banco de la Nación Argentina, que es compatible con la Asignación Universal por Hijo y la Asignación Universal por Embarazo, pero además, el tiempo de permanencia en este programa se computa para la jubilación.

El SCyE permitía a las mujeres completar los estudios primarios y secundarios y realizar cursos de formación profesional gratuitos en centros de existentes en todo el país, participar en actividades de entrenamiento para el trabajo en una empresa del sector privado, público o en una organización social para adquirir un oficio, así como recibir apoyo para emprendimientos individuales o colectivos, debiendo asistir a una Oficina de Empleo de la Red de Servicios Públicos de Empleo para completar su historia laboral. Y las que, estando en situación de violencia doméstica, tengan de 18 a 24 años, podrán adherirse a dos programas para jóvenes: el PROG.R.ES.AR o, en caso de no reunir los requisitos, al programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

Pero en rigor de verdad no sabemos si esos programas actualmente – año 2020 – subsisten. Y LA PRESENCIA DEL CORONA VIRUS ACTIVANDO LA PRESENCIA DEL ESTADO EN SOCORRO DE LOS SECTORES MÁS CASTIGADOS Y VULNERABLES DE LA POBLACIÓN

En suma, no es una novedad que acceder a un trabajo digno y mantenerlo siempre constituye uno de los más importantes elementos de inclusión social; pero, también, que una mujer que trabaja y tiene la posibilidad de independizarse económicamente, tendrá otros recursos - no sólo materiales sino también simbólicos - para no quedar atrapada en situaciones de violencia doméstica, pudiendo alejarse de ella sin renunciar a sus derechos individuales básicos ni a sus hijos.

9. EL CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN

Los pronunciamientos más recientes de la CSJN se encuentran en sintonía con lo que se ha venido desarrollando hasta aquí, aun cuando no se hayan referido especialmente al trabajo de las mujeres, pero sin que exista duda razonable de que en tal caso los parámetros en que se fundaron serían igualmente aplicados.

Los siguientes párrafos están extraídos de un fallo del 07.12.2010 - dictado en la causa “Álvarez c/ Cencosud” – son de una enorme riqueza y resultan ampliamente ilustrativos

de los criterios que sustenta el alto tribunal. Seguidamente los transcribo, en lo esencial, por su pertinencia para el tema que nos ocupa:

3º “...El principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, presente en la Constitución Nacional desde sus orígenes (art. 16) no ha hecho más que verse reafirmado y profundizado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y los instrumentos de éste que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75.22, 2º párrafo): Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. II); Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2º y 7º); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 2º y 3º) y Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1.1 y 24, además de los destinados a la materia en campos específicos: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (esp. Arts. 2º, 3º, y 5º a 16) y Convención sobre los Derechos del Niño (art. 2º). Se añaden a este listado, en el plano supralegal (art. 75 inc. 22, citado, primer párrafo), vgr.,...el Protocolo en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador, art. 3º),... la Convención de Belém do Pará (art. 6º a).... Todo ello, por cierto, como corolario de que igual principio se encuentra sustentado por las organizaciones internacionales en el marco de las cuales fueron elaborados los instrumentos: Carta de la Organización de Estados Americanos (art. 3.1.) y Carta de las Naciones Unidas (art. 1.3 y concs.)...

“Para la Carta Democrática Interamericana “la eliminación de toda forma de discriminación” contribuye “al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana” (art. 9).

“Cabe sumar a lo indicado...lo proveniente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como lo es el Convenio 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958, ratificado en 1968), de jerarquía supralegal dada su naturaleza (Milone, Fallos: 327:4607, 4616), por el cual el Estado se obligó a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (art. 2º). El Convenio N° 111, asimismo, se inscribe en el cuadro de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), la cual expresó que todos los miembros de la OIT, aun cuando no hubiesen ratificado los convenios respectivos, “tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objetos de estos convenios, es decir:...d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”. Se trata, además, de objetivos que antes que atenuados, han resultado plenamente convalidados en nuestros días ante cualquier modalidad que pretenda imponerse a la disciplina laboral con motivo de eventuales requerimientos de la organización de las empresas o de la producción de bienes y servicios: los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación son esenciales para un desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social (Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su

97ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008). La Declaración Socio Laboral del Mercosur (1998), de su lado, después de prever que todo trabajador “tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación (...) en conformidad con las disposiciones legales vigentes” dispone que Estados Partes “se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación (...)” (Art. 1º).

“4º) Que, ciertamente, el mencionado corpus juris, al enunciar y reiterar el principio de igualdad y prohibición de discriminación resulta el persistente eco de una noción que, por un lado, se desprende directamente “de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona” y que, por el otro, “posee un carácter fundamental de salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17-9-2003, Serie A, párrafos 87/88- y sus citas- y 10º). La referencia a este antecedente y el seguimiento del que será objeto, son más que apropiados en el sub lite por cuanto, en esa oportunidad, el tribunal regional asentó una doctrina de una importancia mayor para la conceptualización del principio en estudio, no debiéndose pasar por alto, asimismo, que lo hizo con motivo de examinar una cuestión de neta índole laboral, aun cuando su proyección excede esta esfera.

“De tal suerte, cuadra poner de relieve que el principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado, actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece al jus cogens, “puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”. Así, por su carácter “imperativo”, rige en el “derecho internacional general”, en cuanto es aplicable a todo Estado, ya sea “a nivel internacional o en su ordenamiento interno”, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional, por todos los actos jurídicos de cualesquiera de sus poderes, e incluso de los particulares que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia. El principio, así considerado, acarrea, naturalmente, obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y a los particulares. Respecto de los primeros, dichas obligaciones así como les imponen un deber de abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto, también les exigen la adopción de “medidas positivas” para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, lo cual implica, inter alia, el ejercicio de un “deber especial” de protección con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias...

“El ingreso del principio de igualdad y prohibición de discriminación al dominio del jus cogens revela, desde otra fuente, que éste se emplaza en uno de los estándares más fundamentales de la comunidad internacional, produciendo, a su vez, un efecto disuasivo, por cuanto señala a todos los miembros de dicha comunidad y a los individuos sometidos a las jurisdicciones estatales, que el principio exhibe un valor absoluto del cual nadie puede desviarse (Doctrina del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia...)...

“5º Que de lo expuesto precedentemente se sigue que la interdicción de discriminación y la exigencia internacional de realizar, por parte de los Estados, acciones positivas dirigidas a evitar y sancionar dicha discriminación, deben reflejarse en los órdenes internos en un doble sentido, al menos: el de su legislación, “de lo cual es un ejemplo la ley 23.592” y, también, el “de la interpretación que de tales leyes hagan los tribunales” (Partido Nuevo Triunfo, Fallos: 332:433,439). Puede resultar difícil luchar con éxito contra la discriminación advierte el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “si se carece de una base legislativa sólida para las medidas necesarias” (Observación General Nº 3. La índole de las obligaciones de los Estados Partes – párrafo 1 del artículo 2 del Pacto- HRI/GEN/1/Rev. 9- Vol. I- párrafo 3).

“Al respecto es notorio que la ley 23.592 ha tendido a conjugar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional: el acto discriminatorio. Y ha previsto, por vía de imponer al autor la obligación de “dejar sin efecto el actos discriminatorio o cesar en su realización y...reparar el daño moral y material ocasionados (art. 1º), una reacción legal proporcionada a tamaña agresión pues, y sobre ello cabe poner el acento, el acto discriminatorio ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos: la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la cual deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación...(V. declaración Universal de Derechos Humanos, preámbulo, primer párrafo, y art. 1º: PIDESC, preámbulo, primer párrafo; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ídem y art. 10º.1, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, preámbulo, párrafo segundo y arts. 5.2 y 11.1, entre otros instrumentos de jerarquía institucional)...

El criterio general que inspira este fallo, sumado al referido a la carga de la prueba en casos de discriminación, estuvo presente en el que el 14 de mayo de 2014 la CSJN dictó a favor de Mirtha Sisnero anulando la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Salta, como ya lo mencionara, y deja abierto un camino que a mi juicio ya no será posible desandar.

10. LA SITUACIÓN DE HECHO

Durante el último trimestre del año 2013 el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INDEC) llevó a cabo entre ciudadanas y ciudadanos mayores de 18 años la “*Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo*”, realizada sobre una muestra de la población que es representativa del 80% del país, según explicaron los especialistas que la presentaron en el mes de julio de 2014, habiendo recogido respuestas de más de 65.000 personas, representativas de un universo de 26 millones de mayores de 18 años residentes en hogares de localidades con 2.000 o más habitantes de todo el país, erigiéndose en el primer operativo de cobertura nacional en la temática, diseñado para registrar prácticas de la vida cotidiana que delatan qué sucede con los estereotipos y sesgos de género puertas adentro de la casa.

La encuesta se implementó como módulo de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos para obtener información respecto de la participación y el tiempo destinado a tareas do-

mésticas, cuidado de miembros del hogar y trabajo voluntario fuera de él. Y a pesar de que la sensación que se tenía era la de que entre la población más joven la distribución de actividades domésticas era más igualitaria, la muestra demostró que no era así, que todavía falta mucho por recorrer para generar igualdad, y no solo en el trabajo. La entonces directora del Consejo Nacional de las Mujeres, Mariana Gras, dijo que esta información era un insumo para evaluar mejor qué política llevar adelante sobre reparto de tareas no remunerativas dado que se trata de una cuestión cultural que se puede modificar, refiriéndose asimismo a la brecha que existe entre lo que se declama en la vida pública y lo que efectivamente sucede en la vida privada, porque aun cuando trabajen fuera de su casa, las mujeres siguen ligadas a las tareas domésticas en forma prevaleciente. Y lo más grave es que estos trabajos no remunerados – que en la encuesta abarcaron los quehaceres domésticos, el apoyo escolar y el cuidado de ancianos y niños – como lo mencionara al desarrollar el punto 4.- de este trabajo, suman al PBI del país pero no están incluidos en las mediciones de las economías nacionales, aunque sí integran las formas de trabajo reconocidas por la OIT.

Pues bien, teniendo en cuenta estos tres tipos de tareas, la muestra arrojó que el 88,9% de las mujeres encuestadas realiza trabajo doméstico no remunerado contra el 57,9% de los varones, con variaciones según las provincias donde, por ejemplo, la brecha entre varones y mujeres es menor en Tierra del Fuego (91,7% de mujeres a 75,5% de varones) pero mayor en Salta (85,2% a 46,6%). Pero la desigualdad se acentúa cuando se mide el tiempo que cada uno dedica diariamente a estas tareas: las mujeres les dedican más de cinco horas y media mientras que los hombres dos, o sea menos de la mitad, lo que evidencia la mayor cantidad de tiempo extra que las mujeres dedican a estos trabajos no remunerados, pero trabajos al fin, que sobre todo se llevan a cabo entre los 30 y los 59 años, o sea en plena vida productiva, y cuya carga horaria se incrementa si tienen hijos menores de 6 años. Y las que más los toman a su cargo son aquellas que tienen una relación de pareja estable, sea formal o informal (el 95,3% de ellas lo hace), seguidas por las jefas de hogar (el 89%) y las hijas, hijastras o nueras (79,8%), lo que señala como al interior de las familias se reproducen los estereotipos y roles de género. En cuanto a los varones, los más atareados en tareas domésticas son los separados o divorciados (70,5%), seguidos por los que viven en pareja (60,4%) los viudos (59,8%) y los solteros (50,2%). Mientras que las mujeres separadas o divorciadas dedican a lo doméstico una hora y media menos que las que viven en pareja.

También se realizan fuera del hogar otro tipo de tareas no remuneradas que son las que se prestan a otros hogares y a actividades filantrópicas o de beneficencia, en organizaciones barriales, sociales o deportivas, sindicales, políticas, religiosas – que son las que más personas convocan dentro de este registro - donde en promedio nacional se involucran un 12% de las mujeres.

Si bien los resultados de esta encuesta no sorprenden y están en línea con estudios similares realizados en la ciudad de Buenos Aires en 2005 y en Rosario en 2011, los especialistas en el tema subrayan la importancia de que el relevamiento tenga carácter nacional para instalar la problemática en la agenda pública, si bien, como antes vimos, se contabilizan variadas acciones gubernamentales tendientes a potenciar el rol de las mu-

eres y contribuir a superar estas desigualdades. Aunque lo importante sería poder medir el valor económico del trabajo no remunerado para incorporarlo a las cuentas públicas, como se ha hecho en otros países, para hacer visible su aporte a la economía del país y tener una visión más completa del tema.

A mediados del año 2014 estuvo en la Argentina la teórica feminista española Rosa Cobo Bedia, que fue asesora ministerial en el gobierno de Rodríguez Zapatero (PSOE), quien aseguró que las políticas económicas neoliberales aumentan la desigualdad y el trabajo gratuito de las mujeres, debido a que el Estado abdica de las funciones que hasta entonces desempeñaba desplazándolas hacia las familias, donde son las mujeres quienes las asumen, al mismo tiempo que por la crisis y la baja de salarios muchas han debido prescindir de una ayuda doméstica paga pasando a hacerse cargo de esas tareas, requiriendo, por ejemplo, mayor tiempo en la cocina para la elaboración de las comidas que salen más baratas ante la imposibilidad de contar con un trozo de carne para asar rápidamente a la plancha o comprar comida hecha, labor que también recae predominantemente sobre las mujeres, que al haber ingresado masivamente al mercado de trabajo – además en condiciones menos ventajosas que los varones - tienen doble jornada laboral, “adentro y afuera”, como vulgarmente se dice.

Ello hace que las mujeres se ocupen en su mayoría en trabajos remunerados de tiempo parcial, en la economía sumergida y en los empleos más precarios; y que la mayor parte de los salarios de pobreza sean femeninos. Sin contar que a menudo la única salida laboral termina siendo la prostitución con los males objetivos y subjetivos que conlleva, reproduciendo el dominio que los varones establecen colectivamente sobre las mujeres.

También ha aumentado en todas partes el índice de violencia contra las mujeres – basta para saberlo leer los diarios – y la tasa de divorcios, a partir de la decisión de no someterse más a los mandatos de una sociedad patriarcal. Sin contar con las reivindicaciones identitarias culturales que legitiman la subordinación de las mujeres dentro de su comunidad, como sucede en el mundo musulmán, por ejemplo, con el uso del velo y la burka.

Por eso esta feminista propone como alternativa superadora, inicialmente, la iluminación y esclarecimiento de las relaciones de poder que tienen lugar dentro de las familias.

En el mes de octubre del año 2014, se conoció una investigación de la fundación Fondo Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés, fundada en 1971) presentada en Ginebra, que se realizó sobre 142 países y tomó como indicadores la brecha entre mujeres y hombres en tópicos como salud, educación, economía y política, cuyo objetivo es ver si los países están distribuyendo sus recursos y oportunidades de manera equitativa, independientemente de su nivel de ingresos totales.

Allí se indica que nuestro país experimentó un avance en acortar la brecha de género al pasar en un año del puesto 34 al 31, colocándolo entre los mejores puestos de América Latina – precedida solamente por Nicaragua, Ecuador y Cuba - no obstante lo cual el organismo alertó que si a nivel mundial no hay cambios radicales, a este paso la paridad no se conseguirá hasta el año 2095 (!). También experimentaron significativos avances Chile (puesto 66) y Perú (puesto 45), siendo la nuestra la región que experimentó mayores cambios positivos. Y aunque Brasil cayó nueve posiciones hasta la 71, no fue por

un empeoramiento propio sino por el ascenso de otras naciones, ya que se le reconoció haber cerrado exitosamente sus brechas de género relativas al logro educativo, la salud y la supervivencia.

Desde que se realizó por primera vez el informe, en el año 2006, Argentina avanzó diez posiciones al avanzar del puesto 41 al 31, en una lista que sigue siendo encabezada por los países nórdicos: Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia y Dinamarca. En cuanto al nuestro, la investigación destacó la igualdad de género en la cantidad de profesionales y trabajadores técnicos, la tasa de alfabetización, la presencia de mujeres en escuelas secundarias y terciarias y la expectativa de vida, indicando que siguen existiendo desigualdades en los sueldos que cobran hombres y mujeres por trabajos similares y en la participación en el total de la fuerza laboral.

Y en lo referido a la participación en el mercado de trabajo y en la política, el informe destacó una mayor participación de las mujeres a nivel global; en este último ítem ubicó a nuestro país en el puesto N° 18 de mayor cantidad de mujeres en el parlamento y en el N° 14 en cuanto a la presencia de mujeres como jefas de Estado, ítem para el que se consideraron los últimos 50 años de historia.

Transcribiré a continuación una suerte de fábula o historia aparecida en Facebook, que se llama “*La historia de Juan y Marta*” y pinta con mucha precisión esta cuestión:

“Juan trabajaba todo el día. A la mañana en una productora de seguros. A la tarde en la contaduría de una fábrica.

Juan vivía solo con su hijo de 6 años. No sabía cocinar y tampoco tenía tiempo de limpiar su casa, de asear su ropa y, por sobre todas las cosas, de lo que más odiaba: fregar el baño y la cocina. Tenía que correr hasta la escuela de su hijo. Dejarle la merienda lista, y a la noche ayudarlo con sus tareas aunque viniera cansado de su trabajo.

Los sábados o domingos debía encargarse de las compras de toda la semana. Y cuidar el presupuesto, porque aunque ganara bien en los dos trabajos, mucho se le iba en comprar comida hecha.

Por eso Juan empleó a Marta: nada mejor que una mujer para tener la casa en condiciones y su hijo bien atendido.

Marta trabajaba de 8 a 16 en la casa de Juan. Hacía las compras, dejaba comida lista para la noche, lavaba y planchaba la ropa, repasaba las alfombras, sacudía las cortinas, barría ordenaba, reacomodaba, lustraba. Regaba las plantas, cuidaba el hijo de Juan. Y estaba conforme porque él era un buen patrón: la pagaba el sueldo de convenio, la obra social y le aportaba para su jubilación, pagaba su aguinaldo y sus vacaciones.

Marta estaba feliz de poder manejar su propio dinero, pero lo que más le gustaba de su nuevo trabajo era el horario, porque a partir de las 16 horas era dueña de su tiempo y así fue que pudo terminar el secundario y asistir a un taller literario. Los sábados y domingos, como no trabajaba se dedicaba a escribir.

Juan también estaba conforme. Ya no tenía que pensar si había ropa limpia o acordarse a las diez de la noche que faltaban el pan y la leche para el desayuno del día siguiente

o enloquecerse por la falta de botones y la manga descosida del guardapolvo de su hijo, detalle que siempre, siempre, notaba 10 minutos antes de dejarlo en su escuela. Y también lo estaba porque ahorraba dinero aun pagándole a Marta un buen sueldo y leyes sociales porque ya no tenía que comprar comida hecha y todo en la casa se administraba mejor.

Y aunque Marta no tuviera conciencia de ello, a partir de su nuevo trabajo había comenzado a formar parte de la PEA (población económicamente activa) su actividad (la producción y servicio doméstico) pasó a registrarse en las cuentas nacionales, aparecía en los índices económicos y formaba parte del circuito económico formal del país, porque su trabajo era una actividad visible para la economía y la sociedad.

Pero un día Marta y Juan se casaron.

Ella siguió haciendo las mismas tareas. Sólo perdió dos cosas: su sueldo y su tiempo libre a partir de las 4 de la tarde.

Y por supuesto, dejó de formar parte del circuito económico y, aunque realizaba las mismísimas tareas que antes, su trabajo se había vuelto invisible.”

La Plataforma de Acción de Beijing tiene hoy el desafío de plantear estos avances para instalar las nuevas demandas de los feminismos actualizados por una sociedad más igualitaria y solidaria. Es así que de doce ejes que se habían planteado entonces, actualmente se han reducido a seis:

15. Desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente
16. Erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales
17. Libertad frente a las violencias, el estigma y los estereotipos
18. Participación, responsabilidad e instituciones sensibles al género
19. Sociedades pacíficas e inclusivas
20. Conservación, protección y rehabilitación ambiental

Desde ya, será indispensable en esta tarea contar con un férreo compromiso y una colaboración indispensable de los medios de comunicación, que puedan contribuir a la deconstrucción de los feminismos tradicionales, que atraviesan no solo a los varones sino también a muchas mujeres.

11. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se pueden elaborar –sin agotar la lista– no son sino el resultado de lo que se ha desarrollado precedentemente a partir, fundamentalmente, del hecho de que estamos en una situación compleja de creciente visibilización y recepción por parte de la sociedad y del Estado, por lo que toda enumeración será, forzosamente, abierta e incompleta, que sentadas estas premisas, sintéticamente se podrían resumir como sigue:

- 1) Que instrumentos legales que protegen el trabajo de las mujeres no nos faltan, más bien todo lo contrario.
- 2) Que se han producido en el mundo y en nuestro país cambios sociales, culturales y económicos que en función de la masiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo han contribuido a generar un cambio de paradigma en el abordaje de esta problemática.
- 3) Que este cambio de paradigma se ve reflejado en recientes fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y también de tribunales inferiores, que es del caso replicar.
- 4) Que estos cambios deben ser constantemente monitoreados para saber el estado actual de la cuestión y poder incidir sobre ella con medidas concretas de acción directa.
- 5) Que como consecuencia de estos cambios, el acceso de las mujeres al trabajo transita por otros andariveles - al menos como petición de principios - yendo de la protección a la promoción de la igualdad.
- 6) Que este tránsito tiene como principios orientadores la no discriminación y el trabajo decente y como instrumentos las acciones positivas contra la discriminación, tales como –además de las estrictamente legales– la estimulación de la capacidad emprendedora de la mujer, su formación profesional y técnica y, muy especialmente, todas aquellas destinadas a conciliar su vida laboral con sus responsabilidades familiares.
- 7) Que estos cambios – que como se ha visto son todavía muy incipientes porque persiste la desigualdad de género - están unidos a la promoción de una cultura de la igualdad en la diversidad.
- 8) Que esta problemática ha sido tomada como una política de Estado – dicho esto con independencia de los resultados obtenidos hasta el presente – lo que permite tener una visión más optimista de la cuestión. Y que no deben estar ausentes de estas políticas todas aquellas cuestiones referidas a la cultura de los cuidados tradicionalmente asignados a las mujeres para contribuir al cambio que aquí se propone.
- 9) Que para la concreción de este cambio cultural son de gran importancia las organizaciones en redes orientadas a una mejor defensa de los derechos de las mujeres.
- 10) Que para facilitar el acceso de las mujeres al trabajo se debe establecer un régimen preferencial destinado a trabajadores con responsabilidades familiares compartidas, sin distinción de sexo.
- 11) Que nunca se debe perder de vista que el objetivo a lograr debe ser el de un equilibrio entre los géneros.
- 12) Que la realidad indica que todavía falta mucho por hacer y que esa tarea requiere de las políticas transversales de género a las que se ha hecho referencia en este trabajo pero, también, una actitud individual de compromiso de cada uno de nosotr@s para llevarla a cabo de la mejor manera posible.

Dra. Lucía María Aseff

ADENDA

C190 - CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019 (NÚM. 190)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

○ **Artículo 1**

1. 1. A efectos del presente Convenio:

2. a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

3. b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

4. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APPLICACIÓN

○ **Artículo 2**

1. 1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. 2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

○ **Artículo 3**

1. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

2. a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

3. b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

4. c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

5. d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

6. e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

7. f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

○ **Artículo 4**

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

○ **Artículo 5**

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

○ **Artículo 6**

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

○ **Artículo 7**

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

○ **Artículo 8**

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:
 2. a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
 3. b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
 4. c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

○ **Artículo 9**

1. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:
 2. a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
 3. b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
 4. c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
 5. d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

○ **Artículo 10**

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

2. a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
3. b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 1. i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 2. ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 3. iii) juzgados o tribunales;
 4. iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 5. v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
4. c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
5. d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
6. e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
7. f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
8. g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
9. h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

○ **Artículo 11**

1. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:
 2. a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
 3. b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
 4. c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

○ **Artículo 12**

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

○ **Artículo 13**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

○ **Artículo 14**

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

○ **Artículo 15**

1) 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2) 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

○ **Artículo 16**

1) 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2) 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

○ **Artículo 17**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

○ **Artículo 18**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

○ **Artículo 19**

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

- 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

○ ***Artículo 20***

**Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

