

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SILVANA PÉREZ TALAMONTI¹

Si Eva hubiera escrito el Génesis, ¿cómo sería la primera noche de amor del género humano? Eva hubiera empezado por aclarar que ella no nació de ninguna costilla, ni conoció a ninguna serpiente, ni ofreció manzanas a nadie, y que Dios nunca le dijo que parirás con dolor y tu marido te dominará. Que todas esas historias son puras mentiras que Adán contó a la prensa” Eduardo Galeano

Abstract

Argentina ha recorrido un camino similar al de otros países de occidente y, como parte de la región latinoamericana, ha tenido que superar los resabios de una cultura colonialista que persiste; ha sido precursora en la extensión y defensa de derechos. Estamos transitando el año 2022, es necesario construir un lenguaje inclusivo en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. No solo eso, debemos lograr que la selección de personas a ocupar los distintos puestos de trabajo (sean públicos o privados) se haga con perspectiva de género, en pos de lograr la equidad. El proceso de ampliación de derechos de las personas como tales (trabajadores, mujeres, niños) se fue logrando parcialmente y en forma continua. Esto ha sido el resultado de las luchas y las resistencias populares, en la búsqueda de una vida con mayor dignidad. En la actualidad, la violencia que nos atraviesa, entendemos que es producto de la desigualdad social; los dobles estándares nos dominan en todos los ámbitos, es imperioso consensuar normas mínimas de convivencia en una sociedad donde el trabajo sea considerado un derecho humano fundamental. Muchas vulneraciones e injusticias se revirtieron; otras persisten y están pendientes.

PALABRAS CLAVES

TRABAJO

¹Doctora en Derecho Universidad Nacional de Rosario, Magíster en Derecho del trabajo y Relaciones Laborales Internacionales UNTREF, Magíster en Derecho Procesal UNR, Especialista en la Magistratura UNR, Egresada la la Escuela Judicial, Consejo de la Magistratura de la Nación, Postgrado sobre Relaciones Laborales en la Unión Europea, Derecho Social Europeo. Relaciones Laborales en Polonia. Universidad de los Jagelliones, Cracovia, Polonia. Diplomada en Seguridad Social por el ECAE y COFEPRES. Profesora Universitaria, Docente invitada de la UNTREF y UNR, Adscripta en Derecho del Trabajo y de la Seguridad de la UNR, autora de libro y de diversos artículos de su especialidad.

SEGURIDAD SOCIAL
EQUIDAD
PERSPECTIVA DE GÉNERO
OIT
LCT
TAREAS DE CUIDADO

I. Introducción

El contexto en el que vivimos se encuentra en permanente transformación, ello nos hace ser protagonistas de un cambio de época, en este escenario, incorporar la perspectiva de género dentro de los espacios de trabajo es sumamente necesario.

No debemos omitir que, cuando se realiza un proceso de selección de personal con perspectiva de género, -las empresas, los organismos del estado, todas las reparticiones- están educando a sus colaboradores e impulsando una perspectiva más amable y empática con todas las personas, en este escrito nos vamos a ocupar esencialmente de las mujeres.

Cuando la igualdad forma parte de la cultura, la situación social, el clima de trabajo mejora, porque las actividades en equipo se potencian y las ideas diversas e innovadoras aparecen y benefician el trabajo cotidiano.

La transversalidad de género tiene el objetivo de mejorar, desarrollar, evaluar y poner en marcha los mecanismos institucionales que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de la política pública y la cultura institucional, así como los programas, proyectos y servicios que impulsen las instituciones de Gobierno.

Por tanto, este método de gestión promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres, mujeres, trans, personas no binarias y permite aplicar recursos con perspectiva de género, en los que se reconocen las diferentes necesidades de todas las personas.

La idea de este artículo es hacer un breve análisis del derecho del trabajo y de la seguridad social con perspectiva de género, tener en cuenta las políticas integrales no sólo en

materia de cuidado, y que la necesaria reforma no es solo para avanzar en la garantía de derechos, sino también es una cuestión estratégica, ya que la selección de personal debe realizarse con esta perspectiva.

En el 2043 la sociedad argentina² estará envejecida (con más personas mayores proporcionalmente que adultos económicamente activos). Para enfrentar esa fase demográfica exitosamente es necesario brindar las mejores condiciones para la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, para una mejor conciliación entre vida productiva y reproductiva.

Para materializar la transversalidad de la perspectiva de género en el servicio público, es necesario implementar distintas estrategias, diagnósticos con información desagregada; capacitación en materia de género; planeación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas; asignación de presupuestos con perspectiva de género; acciones afirmativas; armonización legislativa con los compromisos nacionales e internacionales en materia de empoderamiento de las mujeres y combate a la violencia de género, y violencia en general y migración hacia una cultura organizacional incluyente, entre otras.

En cuanto, a la actividad privada es necesario alcanzar un proceso de selección de personal con perspectiva de género este debe ser uno de los objetivos principales de las empresas de la actualidad. Se trata de la búsqueda de un compromiso total en la organización, donde la igualdad en las oportunidades y en el trato diverso, constituyen un valor presente en todos los procesos de trabajo y en la estructura empresarial.

Históricamente, las mujeres y las diversidades sexuales han tenido más dificultades de acceso al trabajo y a alcanzar un salario acorde al puesto laboral que los varones. Aún hoy esta situación impacta tanto a nivel económico como a nivel personal en la vida de las mujeres³.

Es una realidad compartida con la situación todavía existente en muchos espacios e inclusive en los altos cargos judiciales⁴, que las mujeres no tenemos las mismas posibilidades que los varones.

Probablemente el motivo sean las dificultades para conciliar una vida profesional exigente con la vida personal y familiar. Cambiar la situación es una tarea que nos afecta y compete a todas y todos, y necesitamos permitirnos que el talento femenino alcance su máximo potencial.

² Véase: <https://www.buenosaires.gob.ar/massimple/algunas-cifras-sobre-el-envejecimiento-poblacional>

³ Existen numerosas investigaciones que demuestran esta realidad. Una de ellas es el trabajo realizado por la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, que ha demostrado que las **mujeres de entre 37 y 39 años tienen un 30% menos de probabilidades de ser convocadas a una entrevista** de trabajo, a pesar de contar con las mismas condiciones profesionales que los varones.

⁴ <https://www.csjn.gov.ar/om/verNoticia.do?idNoticia=5502>

Como sabemos, la división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. Dado que los roles tienen una distinta valoración social, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto en desigualdad.

El objetivo 5 de Naciones Unidas es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, porque la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que esencial para construir un mundo pacífico y sostenible. Para lograr la equidad debemos evolucionar.

II. Del dicho al hecho a hay mucho trecho

Como sabemos el feminismo es un movimiento político, social, académico, económico y cultural, que busca crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales, lograr la igualdad entre las personas, y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres.

Los antecedentes del movimiento a nivel mundial se ubican a finales del siglo XVIII, pero la actividad pública más visible se ubica en los últimos años del siglo XIX. A lo largo del tiempo, las perspectivas del feminismo se han multiplicado y diversificado, lo que obliga a hablar de la existencia de feminismos, en plural, y no restringir la variedad de enfoques en una sola categoría. Por mencionar algunas de las variantes del feminismo, podemos mencionar: feminismo liberal, feminismo radical, feminismo socialista, eco feminismos, feminismo cultural y de la diferencia, feminismo de la igualdad, feminismo comunitario, feminismos afro descendientes, entre otros.

En la trayectoria de los feminismos, mujeres destacadas y organizadas han logrado tender puentes con los tres poderes y ámbitos de gobierno, para incluir la igualdad entre mujeres y hombres en las leyes, en la agenda y las acciones de las políticas públicas.

Gerda Lerner (1986) definió al patriarcado como: *“la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”*.

Lo cierto es que las mujeres seguimos estando infra representadas a todos los niveles de

Liderazgo político si bien la *Ley 26485 de protección integral a las mujeres*⁵ "...establece la necesidad de lograr la igualdad, de combatir cualquier forma de violencia, el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. La realidad nos demuestra que esto es relativo y lamentablemente lo vemos en cada nivel de poder social, económico y político...

Las especialistas señalan que el empoderamiento es un proceso individual y colectivo de generación y acopio de poderes vitales que permiten independencia y autonomía material, social, subjetiva y ética. Es el paso de cada mujer hacia su construcción como persona de la propia vida, fortaleciendo capacidades y potencialidades, y la autonomía para decidir y dirigir sus caminos⁶

Cabe mencionar que, el concepto de equidad e igualdad transmiten mensajes distintos, el primero es un principio ético normativo abocado a los aspectos pendientes por satisfacer en un determinado sector de la población, mientras que el segundo es un derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas.

Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirma un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

La distribución social de las tareas parte del sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción). La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres.

Dado que estos roles tienen una distinta valoración social, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto en desigualdad. En esta ecuación, el trabajo doméstico y de cuidados, asignado a las mujeres, ha carecido de reconocimiento y visibilidad, siendo además un trabajo no remunerado. Como veremos en el punto 6 se han dictado algunas normas en pos de reconocer esa diferencia.

⁵ Ley 26485 <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=152155>

⁶ <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/02/vacante-especialista-de-genero>

La desvalorización del trabajo que suelen realizar las mujeres se desplaza al espacio público y al mercado laboral, ocupando los empleos más precarios y de inferior remuneración.

Aun incorporándose a actividades públicas, las mujeres siguen cargando con el trabajo doméstico y de cuidados, lo que se traduce en dobles jornadas laborales; de ahí la importancia de que las acciones y políticas públicas vayan encaminadas a no perpetuar estos roles y a combatir las desigualdades que de ellos se derivan.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza.

Al estereotipo de feminidad se asocian ciertas características y roles: maternidad, trabajo doméstico y cuidado de otras personas, el ser cariñosas, sensibles, débiles, sentimentales, intuitivas, buenas, dependientes, sumisas, adaptables. Por su parte, al estereotipo de masculinidad se asocian el rol de proveedor y el ser fuertes, competitivos, racionales, valientes, poco expresivos, dominantes, independientes, se naturalizan conductas violentas.

Debemos trabajar en la equidad como medio para promover la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, la atención de las necesidades concretas que tienen las mujeres en el camino hacia la igualdad y el goce pleno de los derechos universales.

Como sabemos, el concepto de equidad e igualdad transmiten mensajes distintos, el primero es un principio ético normativo abocado a los aspectos pendientes por satisfacer en un determinado sector de la población, mientras que el segundo es un derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas.

1. Mandatos de la OIT en materia de equidad de género:

El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en

el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (número 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (número 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo .

Este mandato, queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente , adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad , adoptada en junio de 2004. En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

También está establecido en una amplia gama de instrumentos internacionales de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Entre otros, cabe mencionar la propia Carta de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General, las Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁷.

2. Políticas de igualdad; algunos antecedentes.

En 1995 como resultado de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en China, se propuso la Plataforma de Acción de Beijing la cual incluyó esferas de preocupación primordial, entre las que se destaca la incorporación de la perspectiva de género en todos las corrientes principales de decisión en las acciones de los Estados. Los principios de Yogyakarta⁸ disponen que todos los seres humanos nazcan libres e iguales en dignidad y derechos.

De ahí que, en los últimos años, la perspectiva de género ha adquirido importancia como

⁷ <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILoandgenderequality/lang--s/index.htm#:~:text=Promover%20y%20cumplir%20las%20normas,tripartismo%20y%20el%20di%C3%A1logo%20social>

⁸ <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp>

principio orientador e indispensable para el diseño de leyes, normas, planes de desarrollo y políticas públicas que impactan en la vida de las mujeres y para un desarrollo integral, para la Igualdad, en la cual, la perspectiva de género es una herramienta imprescindible.

En tanto, las políticas de igualdad son todas aquellas acciones o programas que ponen en marcha los gobiernos en los tres ámbitos y tienen el objetivo de promover y desarrollar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

De acuerdo con esta definición, la especificidad de las políticas de igualdad reside en su objetivo, el cual es eliminar las desigualdades de género y promover el ejercicio y garantía de los derechos humanos de mujeres y varones sin distinciones de ningún tipo y el de personas en condiciones susceptibles de discriminación por pertenencia étnica, sector social, nivel educativo, edad, identidad de género o preferencia sexual, pertenencia política, en todos los ámbitos del entorno social, laboral, político, cultural y económico.

Su puesta en marcha implica la ejecución de diversos tipos de medidas para asegurar la igualdad en el trato, acciones compensatorias tendientes a eliminar discriminaciones por sexo que limitan a mujeres y varones en las oportunidades de acceder y desarrollarse con igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo; o asegurar en un corto o mediano plazo resultados palpables en la igualdad sustantiva. La concreción de este tipo de acciones implica incorporar en la planeación y diseño de las políticas públicas, la perspectiva de género.

Son una herramienta de política pública orientada a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, a través de la asignación justa y equitativa de los recursos públicos en acciones, planes y programas públicos a nivel federal, estatal y municipal. El presupuesto es un indicador clave sobre la voluntad y las acciones de un gobierno para propiciar el ejercicio de derechos y garantizar las condiciones para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Un presupuesto con perspectiva de género no es un presupuesto separado para mujeres, se trata de un esfuerzo por desagregar los ingresos y el gasto público, para conocer cuál es su impacto diferenciado entre mujeres y hombres.

3. ¿Existe en Argentina un PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

¿Cuáles son las acciones que deben cumplirse para lograr el respeto, la protección, promoción y garantía del pleno ejercicio de los derechos humanos de todas las mujeres?

Sin duda deben alinearse al Plan Nacional de Desarrollo y a los programas sectoriales, y trazar los objetivos, las estrategias, las líneas de acción y las metas a lograr para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad sustantiva en un determinado plazo. En Argentina no hay un programa nacional para la efectiva igualdad.

Conocemos los roles de género⁹ esta noción ha jugado un papel muy importante no sólo en los estudios feministas y de género, también en los anuarios estadísticos oficiales, en diagnósticos, evaluaciones o formulaciones de políticas públicas que implican visualizar el rol de las mujeres en determinados contextos y proyectos, el impacto de la intervención en éstos y en las relaciones de género¹⁰

En cuanto a la segregación ocupacional, la Organización Mundial del Trabajo, explica la misma como una prueba de desigualdad, que incluye estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias; es decir, es la asignación de las tareas laborales estereotipadas. Esta forma de desigualdad que afecta principalmente a las mujeres puede ser horizontal; es decir cuando los trabajos “para hombres” están ocupados por ellos (minería, construcción, servicios financieros, entre otros) y los trabajos “para mujeres”, están ocupados por ellas (servicios comunales y sociales, secretariales, servicios educativos, de salud y asistencia social, entre otros).

⁹ El término explica el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales.

Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos, algunos ejemplos pueden ser:

- *Rol productivo*: son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.
- *Rol reproductivo*: son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.
- *Rol de gestión comunitaria*: son actividades que aseguran la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, como agua y educación. Lo realizan principalmente mujeres a nivel comunitario.
- *Rol de política comunitaria*: es un rol de liderazgo a nivel comunitario, realizado particularmente por hombres, puede ser remunerado y con ello generar poder o estatus.
- *Triple rol*: refiere a la realización simultánea de actividades correspondientes al rol productivo, reproductivo y comunitario, lo que implica el alargamiento y fragmentación de los horarios de trabajo de las mujeres.

En virtud de que estos roles son papeles contruidos y aprendidos en la sociedad, pueden modificarse a partir del respeto a los derechos humanos de las personas y al despliegue de sus libertades y capacidades.

¹⁰ <https://www.institutoideas.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/La-Brecha-laboral-de-genero-en-Argentina-FINAL-1-1.pdf>

También existe la segregación vertical, cuando hombres y mujeres tienden a ocupar categorías diferentes dentro de un mismo trabajo (cargos de dirección, coordinación de áreas, altos mandos y subordinados), donde ellos ocupan, por lo general, jerarquías más altas y con mejores salarios.

Como podemos observar la segregación ocupacional por género, se traduce en exclusión social de las mujeres porque las ubican, en términos generales, en ocupaciones con menos reconocimiento social y condiciones de trabajo desfavorables.

El sesgo de género se refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática. De igual manera puede ocurrir al diseñar programas o políticas públicas que omiten o marginan el análisis de género en las diferentes fases de dicha formulación y por tanto excluyen las necesidades y los impactos de las decisiones y acciones en la vida de las mujeres.

De acuerdo con Margrit Eichler (2001) existen tres grandes tipos de sesgos de género¹¹:

- **Androcentrismo:** Implica la identificación de lo masculino con lo humano en general, invisibilizando a las mujeres.
- **Insensibilidad de género:** No considera al sexo y al género como variables significativas en los contextos; no se cuestiona los efectos diferenciados en mujeres y hombres y por ello se tiende a perpetuar las desigualdades.
- **Dobles estándares:** Utiliza diferentes criterios para tratar y evaluar situaciones o problemáticas parecidas o idénticas para los sexos. Se trata del problema inverso a la insensibilidad de género.

4. El derecho del trabajo, con perspectiva de género: Selección de personal.

Desde el año 2019 se ha dado un giro en una gobernanza de igualdad en todo lo posible, no hay justicia social sin justicia de género, el objetivo es redistribuir el producto social y quitarlo de la situación tan penosa y tan nefasta que genera un clasismo institucionalizado que no tiene en cuenta medidas pro equidad.

Desde el punto de vista laboral se debe lograr que durante la integración al nuevo puesto

¹¹ <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/sesgo-de-genero>, en línea consultado 26/06/2022 <https://www.argentina.gob.ar/generos#:~:text=Estamos-,L%C3%ADnea%20144,riesgo%2C%20comunicate%20con%20el%20911.>

de trabajo exista una negociación igualitaria al momento de la firma del contrato, donde la remuneración y las responsabilidades sean **acordes** al puesto, independientemente del género.

De hecho, la discriminación de género se vuelve mayor cuando las candidatas tienen hijos a su cargo. En casos donde cuentan con buen nivel de preparación para el perfil y no poseen hijos, la situación cambia favorablemente para obtener el puesto.

La discriminación de género en los procesos de contratación laboral no se explica tanto por prejuicios negativos hacia las mujeres en general, sino más bien por estereotipos de género, según los cuales ellas suelen ser vistas como personas menos comprometidas con el trabajo remunerado y más orientadas a la familia. Por ello, deben establecerse medidas para lograr la equidad, en las distintas fases de selección:

*** Medidas igualitarias en el periodo previo de selección**

En esta etapa se evalúa la necesidad de contratar personal, definiéndose el puesto requerido y los criterios de selección teniendo en cuenta conocimientos, habilidades, *soft skills*, aptitudes, etcétera. Es importante definir el perfil de manera neutra y totalmente objetiva, evitando asociar una habilidad al género. Esto permite alejarse de creencias erróneas donde las habilidades son innatas a algún género. Se trata de competencias profesionales y no habilidades inherentes al género. También se propone evaluar la experiencia en la práctica cotidiana y fuera del ámbito de trabajo.

*** Medidas igualitarias en la fase operativa de selección**

En este período se convoca a los candidatos, se realizan las entrevistas, pruebas y, finalmente, se elige a la persona adecuada para el perfil buscado. Es importante contar con un lenguaje e imágenes inclusivas durante el llamado a la convocatoria, donde la redacción no sea sexista y priorice la inclusión; lo mismo debe considerarse con las imágenes publicadas. También se recomienda el empleo de modelos de currículums ciegos o modelos donde se sistematice la información, sin valoraciones sexistas o prejuicios de ninguna índole, sobre todo de género. Los equipos de selección deben ser mixtos y contar con formación en igualdad de género, empatía y sensibilización por la realidad contextual que hemos descrito en el apartado anterior. Por su parte, la evaluación debe ser ciega, sin contar con datos personales para evitar los estereotipos y estar basada en igualdad de oportunidades. Lo mismo

debe contemplarse en las pruebas de selección, las cuales deben ser imparciales y evitar sesgos de género.

En el caso de las entrevistas personales, estas deben ser 100% objetivas, donde no existan valoraciones subjetivas ni estereotipos de género. La entrevista debe basarse en criterios observables y cuantificables.

*** Medidas igualitarias en la fase de incorporación**

Durante la integración al nuevo puesto de trabajo se debe lograr una negociación igualitaria al momento de la firma del contrato, donde la remuneración y las condiciones sean acordes al puesto, independientemente del género.

5. ¿Qué dice la Ley de Contrato de Trabajo?

Lo primero que hay que tener en cuenta es el contexto histórico en que fue dictada la ley¹², por eso indefectiblemente el lenguaje no es acorde a la realidad actual sino que deriva de un obsoleto patrón socio cultural, que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y crianza de los hijos¹³. Si analizamos la norma -como seguidamente se hace con respecto al capítulo de mujeres- vemos claramente la necesidad de reformar el lenguaje para que resulte inclusivo y sea acorde con la época que vivimos.

5.1 Reglas especiales para la contratación de mujeres:

Con respecto al empleo privado, la Ley de Contrato de Trabajo tiene un título relacionado con el tema, en la actualidad se tiende a una lógica igualación.

¹² Durante la década del 60 comenzaron a dictarse numerosas normas y leyes dirigidas a regular aspectos de las relaciones laborales existentes, de las asociaciones gremiales y de la seguridad social, siendo la de mayor trascendencia –en materia de derecho individual– la Ley 20.744 (1974) de Contrato de Trabajo, que, con diversas reformas, continúa vigente y constituye el cuerpo normativo fundamental en la materia

¹³ Perez del Viso, Adela: véase <http://revista-ideides.com/la-re-humanizacion-del-derecho-laboral-un-esfuerzo-por-aplicar-la-perspectiva-de-genero/> consultada 01/09/2022

Creemos - al igual que muchos autores¹⁴- que las diferencias corporales y funcionales no tienen justificación para que no seamos iguales ante la ley, reforzado por el art. 75 de la LCT que obliga al empleador a adoptar las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de la/os trabajadores¹⁵

La capacidad de la mujer ya no se discute, arts. 172, 32, 35 y 187 LCT., no hay dudas que la discriminación está prohibida y los ingresos de las mujeres trabajadoras es un factor esencial en el mantenimiento del hogar, y el proceso de consumo.

El art. 16 de la C.N es el fundamento legal de la prohibición de discriminar conjuntamente con el art. 75 inc. 22 que eleva a jerarquía constitucional la CEDAW¹⁶.

La igualdad de remuneraciones se encuentra establecida en el convenio 100 OIT¹⁷, la igualdad de oportunidades convenio 111 OIT¹⁸ ambos vinculados al convenio 156¹⁹ de la OIT.

Podemos decir que las normas buscan evitar prácticas discriminatorias (Ley 23592) y lograr una protección integral de las mujeres (Ley 26485)

También encontramos normas que están en desuso tales como el art. 174 LCT, descanso al mediodía para las mujeres que trabajen en horas de la mañana y la tarde, como

¹⁴ Martínez Vivot, Julio: Las mujeres y los menores en el derecho del trabajo , Astrea, Buenos Aires 1981.

¹⁵ ACKERMAN, Mario, La protección del trabajo femenino frente al derecho de igualdad de oportunidades, en L.T. xxxi. 289

¹⁶ 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

¹⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

¹⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

¹⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156#:~:text=1.,participar%20y%20progresar%20en%20ella.

este tipo de normas trae más perjuicios que ventajas perjudicando a la mujer y discriminando al varón.

En cuanto, a las tareas fuera del horario a ejecutar en el domicilio de la trabajadora, es también aplicable a los varones.

Las tareas penosas, peligrosas e insalubres están prohibidas por ley ocupar a las mujeres (art 40 LCT), así tenemos la ley 18609 que surge luego de ratificar el convenio 13 OIT sobre cerusa²⁰, convenio 45 de la OIT (trabajos subterráneos).

En este sentido, la ley 11317 y el decreto reglamentario enumeran tareas o industrias peligrosas o insalubres en que queda prohibido el trabajo de mujeres.

5.2 Protección de la maternidad

La ley promueve la protección de la maternidad se encuentra regulada y prevista en la Constitución Nacional²¹ y diversos tratados internacionales, CEDAW²²

El art. 177 de la LCT, establece la prohibición de trabajar (art 40 LCT) durante el plazo de 90 días (45 días anteriores y posteriores al parto), la trabajadora puede reducir el periodo anterior (no menos de 30 días) a la fecha probable del parto y gozar de 60 días después de este.

Si el embarazo no llega a término pero supera los 6 meses se considerará embarazo pretermino, si ocurre con anterioridad se considera aborto espontaneo o terapéutico y se aplica el art. 208 de la LCT

Además la ley establece el caso de nacimientos de hija/o con síndrome de Down licencias especiales.

Creemos que es necesario tener una ley con lenguaje inclusivo²³, y establecer la protección de la persona gestante, sin dudas si queremos lograr la efectiva igualdad debemos ponernos de acuerdo en reformar este capítulo de la ley de contrato de trabajo.

5.3 Garantía de estabilidad: despido por embarazo

²⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312158

²¹ art. 75 inc. 23

²² art. 11 inc. 2 . Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y, asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.d) Prestar protección especial a la mujer durante embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

²³ <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Toda mujer tiene garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 7 y 1/2 meses anteriores o posteriores a la fecha del parto.

5.3.1 Requisitos:

Notificación

Para gozar de esta garantía, es necesario que la mujer haya cumplido con su obligación de notificar al empleador y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento.

Antigüedad.

Para gozar de los derechos enunciados en b) y c), la trabajadora deberá tener 1 año de antigüedad como mínimo, en el empleo (art 185 LCT)

5.4 Indemnización agravada:

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador deberá abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 (despido sin causa).

Por lo tanto, la mujeres despedidas en entre 7 y 1/2 meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, dará lugar a una indemnización por despido sin causa más una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

5.5 Finalizada la licencia por maternidad, ¿Qué opciones existen?

Una vez concluida esta licencia, la madre puede:

a) Continuar su trabajo en las mismas condiciones;

b) Rescindir su contrato de trabajo percibiendo una compensación equivalente al 25% de una indemnización por antigüedad; esta rescisión puede ser tácita (si vencida la licencia no se reincorpora y tampoco comunica la decisión 48 horas antes de finalizada la licencia)

o expresa;

c) Solicitar la extensión de la licencia por un período de entre tres y seis meses.

Esta situación se denomina período de excedencia.

IMPORTANTE: Antes los plazos de excedencia no se computaban como tiempo de servicio ahora existe como veremos seguidamente un reconocimiento de aportes por tareas de cuidado.

6) Reconocimiento de aportes por tareas de cuidado²⁴:

Este beneficio visibiliza y repara una desigualdad histórica y estructural en la distribución de las tareas de cuidado, reconociendo y valorando el tiempo que las mujeres destinan a la crianza de sus hijas e hijos. Está destinado a mujeres con hijas e hijos, en edad de jubilarse (60 años o más) que no cuenten con los años de aportes necesarios.

No pueden acceder a este beneficio quienes tienen una jubilación ya otorgada o en trámite.

La medida iguala oportunidades y genera condiciones necesarias para que muchísimas mujeres puedan acceder al derecho a jubilarse²⁵

En el reconocimiento de aportes por tareas de cuidado se computa:

- 1 año de aportes por hija/o.
- 2 años de aportes por hija/o adoptada/o.
- De forma adicional: 1 año por hija/o con discapacidad y 2 años en caso de que hayas sido beneficiaria/o de la Asignación Universal por Hija/o por al menos 12 meses.
- Además, se reconocen los plazos de licencia por maternidad y de excedencia de maternidad a las mujeres que hayan hecho uso de estos períodos al momento del nacimiento de sus hijas o hijos.

²⁴ SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES Decreto 475/2021 DECNU-2021-475-APN-PTE - Ley N° 24.241. Modificación.

²⁵ <https://www.argentina.gob.ar/servicio/tramitar-el-reconocimiento-de-aportes-por-tareas-de-cuidado>

7. Régimen especial de empleada/os de casas particulares:

Las empleadas y los empleados que presten servicios dentro de la vida doméstica y que para el empleador o la empleadora no originen con sus acciones beneficio económico o lucro, se encuadran en el “RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES” (anteriormente denominado: Servicio Doméstico). Este régimen especial de contrato de trabajo regirá en todo el territorio de la Nación Argentina. La Ley 26.844 estableció el citado régimen por el cual se encuentran alcanzadas las relaciones laborales cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

La mujer trabajadora tiene derecho a la licencia por maternidad por 90 días, que podrá ser dividida de la siguiente forma:

Durante 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos después del mismo.

O puede optar para que se reduzca la licencia anterior al parto, que no podrá ser inferior a 30 días corridos; el resto de los días se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La empleada debe comunicar el embarazo con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

Durante la licencia conservará el empleo y no deberá seguir abonando en ese período, por lo tanto la empleada gozará de la asignación por maternidad que le otorgará ANSES. La misma le garantizará una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia.

Además de la licencia por maternidad, desde el 3° mes ya se puede empezar a cobrar la Asignación por Embarazo para Protección Social²⁶, una prestación equivalente al prenatal, que se transforma en la Asignación Universal por Hijo una vez que nace el niño.

Asimismo, reconocerá de forma adicional **1 año por hija/o con discapacidad y 2 años en caso de que haya sido beneficiaria/o de la Asignación Universal por Hija/o** por al menos 12 meses.

Además, se reconocerán los plazos de **licencia por maternidad y de excedencia** de maternidad a las mujeres que hayan hecho uso de estos períodos al momento del nacimiento de sus hijos o hijas,

²⁶ <https://www.anses.gob.ar/asignacion-por-embarazo-para-proteccion-social>

Esta medida de inclusión es compatible y, de ser necesario, puede complementarse con las moratorias vigentes ²⁷(Ley N° 24.476 y Ley N° 26.970).

Indudablemente hay que lograr algunos cambios, por ejemplo en materia de Empleada/os de casas particulares, hay institutos no contemplados tal como la excedencia, que si bien ha sido contemplado en materia jurisprudencial no lo encontramos plasmado en la ley.

III. Conclusiones

En Argentina no existe hasta la fecha un programa nacional de igualdad para hombres y mujeres.

Como sabemos, el sexismo se expresa a través de la hostilidad, la exclusión, la invisibilidad, la agresividad y la violencia física o simbólica; y no sólo se ejecuta por una persona en contra de otra, también escala a nivel institucional (escuelas, dependencias de gobierno, iglesias, hospitales, poder judicial) y social; esta perspectiva excluyente es transmitida por medios de comunicación (prensa, televisión, radio, internet) y reproducida en el lenguaje y demás discursos presentes en nuestra sociedad.

Frente a los males públicos emergen responsabilidades estatales y somos las propias mujeres que debemos luchar contra la discriminación. Realizar cursos como la “Ley Micaela”, “Perspectivas de género”, talleres con perspectiva de género, es muy importante, pero es trascendental que sea real, que la igualdad se logre en todos los ámbitos sindical, judicial, cargos legislativos, ejecutivos, y que las mujeres y varones podamos lograr la igualdad en los distintos aspectos de nuestra vida, solo así no veremos relegados nuestros desafíos personales, que el estado debe garantizar no nos queda duda por algo vivimos en sociedad.

Las empresas, los distintos poderes del estado, deben intensificar la participación femenina y diversa dentro de sus áreas de trabajo, porque estamos viviendo un cambio de perspectiva que es exigido por la gran mayoría de las personas y que se enclava en una visión global: el talento no tiene género.

²⁷ <https://www.anses.gob.ar/informacion/moratorias-previsionales>

Debemos cuidarnos entre todos y a nosotros mismos para no generar entornos de trabajo de crispación, inestabilidad o excesiva tensión. Así, no solo seremos más felices, sino que estaremos en mejores condiciones para ayudar y servir a personas e instituciones a través del derecho y contribuir a una sociedad más justa, libre y segura.

El logro de la igualdad de género es más que un objetivo, es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno. (Kofi Anan)

Bibliografía

Proyecto de Ley de Sistema Nacional Integral y Federal de cuidados

<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0410-D-2022.pdf>

EL DERECHO DEL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO - Marco Normativo y Actualidad Jurisprudencial <https://www.youtube.com/watch?v=a69dsEQEIpI>

Gerda Lerner, La creación de la conciencia feminista Desde la Edad Media hasta 1870.

Grisolía, Julio Armando, Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo Perrot

Perez del Viso, Adela: <http://revista-ideides.com/la-re-humanizacion-del-derecho-laboral-un-esfuerzo-por-aplicar-la-perspectiva-de-genero/>

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/sesgo-de-genero>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102536