



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo:
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de
voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yıldız / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

IGUALDAD EN EL TRABAJO

EQUALITY AT WORK

VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO PARTICULARIDADES EN CONTEXTO DE COVID 19

VIVIANA MARIEL DOBARRO

Abogada UBA. Jueza Nacional del Trabajo. Especialista en Derecho Laboral y Especialista en Administración de Justicia, UBA. Máster en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa y Máster en Igualdad de Género, Universidad de Castilla La Mancha. Profesora Titular de Derecho del Trabajo I y Profesora Adjunta Regular de Derecho del Trabajo II, Carrera de Relaciones del Trabajo UBA. Docente de la Escuela Judicial Consejo de la Magistratura de la Nación. Docente Facultad de Derecho UBA.

ABSTRACT: In this paper we will reflect on gender stereotypes and prejudices and its roots in our societies, on constitutional, international, ILO and national law to protect women from violence and discrimination at work. We will examine the scope of the duty to prevent, punish and eradicate gender violence. We will consider the female face of care tasks in times of pandemic, because "to take care", "to take care of ourselves", "to take care of ourselves" are the words in common use in these times; as well as the effects that confinement has on women. We will claim the right to live and work in an environment free of violence, without discrimination and with effective equality of opportunities; essential postulates to build a just, supportive, democratic and inclusive society.

KEYWORDS: Gender violence. Discrimination at work. Equal opportunities.

I. INTRODUCCIÓN

La humanidad está transitando tiempos complejos e inusuales. El mundo entero se encuentra en lucha contra el Covid 19, un enemigo invisible que tiene en jaque al planeta, con diferentes alcances y particularidades, pero con un denominador común que es la amenaza a la salud y la vida de la población.

La pandemia¹ ha sembrado temor, angustia e incertidumbre y también ha incrementado el desempleo y la pobreza. Resulta complejo y preocupante vislumbrar cómo será nuestra vida en la postpandemia.

Pero, simultáneamente, hemos puesto el foco de nuestra atención sobre determinadas circunstancias que en épocas normales no visibilizábamos en su real dimensión, entre ellas, el valor de la salud y la vida, los efectos de las desigualdades estructurales y su impacto diferencial en momentos de crisis y la relevancia de mantener un adecuado funcionamiento de los servicios esenciales. Sobre este último aspecto debemos remarcar que cuando en los diferentes Estados se impuso el confinamiento —o, como se llamó en Argentina, el aislamiento social, preventivo y obligatorio— las actividades y personas exceptuadas eran quienes realizaban las tareas esenciales o indispensables para la vida, la salud y la seguridad de la población; que, a esta altura debe señalarse con especial énfasis,

1 <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

suelen ser –al menos en Argentina- actividades en las que se perciben salarios bajos e incluso con altos niveles de precarización de quienes trabajan en ellas.

Así como los dos conflictos bélicos mundiales del siglo XX han significado –para el mundo entero, pero particularmente para los países involucrados- profundos cambios políticos, sociales y económicos, también contribuyeron al nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (tras la primera guerra mundial) y a la consolidación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (la segunda guerra mundial). En igual sentido podemos preguntarnos cuáles serán las consecuencias que se habrán de derivar de la pandemia del siglo XXI y, al momento, la respuesta es incierta. Aunque, lo que sí está claro es que los Estados, sus poblaciones y nuestras propias vidas ya no serán iguales, importantes modificaciones se están operando y seguirán produciéndose.

Hay quienes sostienen que la pandemia no hace diferencias, no distingue, pues amenaza y/o ataca a todos y todas por igual. Ahora bien, dicha afirmación no condice con lo que los organismos internacionales señalan en lo relativo al impacto diferencial que tiene en poblaciones vulnerables².

Además, por alguna razón que la psicología o la sociología deberán analizar, han recrudecido prácticas segregacionistas, xenófobas, discriminatorias y violentas. Y, en tal contexto, no podemos soslayar el alarmante incremento de los casos de violencia contra las mujeres en sus diversas modalidades.

Por otra parte, en tiempos en los que como consecuencia de la pandemia la palabra que más hemos pronunciado se vincula con el “cuidar”, “cuidarse”, “cuidarnos”, “cuidados”, no se puede desconocer la importancia de las tareas domésticas y de cuidado y su asignación al interior de cada familia, preferentemente a las mujeres como consecuencia de los estereotipos de género imperantes, a la par que las enormes dificultades para compatibilizar la vida laboral con la doméstica y el cuidado familiar y comunitario.

2 <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf
https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/resumen_ejecutivo_mujeres_y_covid_-_mincyt-conicet_-_mingen.pdf

II. HACIENDO UN POCO DE HISTORIA.

El derecho del trabajo es un derecho del siglo XX, que nace y se estructura después de una larga lucha social, cuyos protagonistas fueron los trabajadores y las trabajadoras que se organizaron en procura de la defensa común. No es un derecho gestado pacíficamente sino arrancado al régimen capitalista y liberal imperante en los siglos XVIII y XIX, como consecuencia de la situación de gran desprotección en la que estaba sumida la clase trabajadora y para establecer mecanismos de corrección de la natural desigualdad existente en el poder de negociación entre las partes contratantes.

Este carácter protectorio ha convertido al derecho del trabajo en un derecho unidireccionalmente tuitivo, con una única y exclusiva meta: la tutela de la persona que trabaja. Objetivo que, pese a los cambios operados durante más de un siglo en la forma y modalidades en que se presta el trabajo, mantiene plena vigencia. Y ello se debe a que sigue siendo un requisito ineludible para el mantenimiento de la paz social la atenuación -a través de normas de mínima y obligatorias- del desigual poder de negociación de los sujetos de la relación de trabajo. Finalidad que se observa en el art. 17 Bis Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT)³ y que persiste como horizonte de protección.

Sentado ello, no podemos soslayar el rol crucial que a las mujeres les cupo en la lucha contra la “discriminación”. Uno de los sectores de la sociedad que más tempranamente enarbó las banderas de la igualdad de trato y la no discriminación. Entre los innumerables ejemplos de tal accionar -en muchas ocasiones con consecuencias trágicas-, cabe mencionar a las trabajadoras muertas en una fábrica de Nueva York en el marco de una lucha por condiciones “dignas” de trabajo, en cuyo honor -según algunas versiones- se instauró el “Día Internacional de la Mujer”⁴.

Desde aquéllas mujeres que luchaban por el derecho al voto (conocidas como las sufragistas) a las que hoy luchan por los derechos sexuales y reproduc-

3 DOBARRO, Viviana Mariel, “40 años de la LCT El art. 17 Bis: un retorno a los principios generales del Derecho del Trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo*, Ed. Infojus, Nro. 9, diciembre de 2014.

4 DOBARRO, Viviana Mariel, “La discriminación en el ámbito laboral: una violación al derecho fundamental a no ser discriminado y al mandato constitucional ‘promover el desarrollo humano con justicia social’”, ponencia presentada y sobre la que diserté en el III Foro de Mujeres contra la Corrupción y I interamericano, organizado por MEI-Fundación Mujeres en Igualdad, UNDEF The United Nations Democracy Funds y UNIFEM-Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer, Buenos Aires, 29 de septiembre a 1 de octubre de 2008.

tivos, por el medio ambiente y la ecología, entre otros, el movimiento feminista ha enarbolado diferentes banderas y adoptado distintas particularidades.

Por lo demás, si bien la discriminación por razón de género, especialmente la situación de las mujeres en el mundo del trabajo, es uno de los ámbitos en que mayores avances se produjeron en los últimos dos siglos, todavía queda mucho camino por andar, principalmente en orden a romper el “techo de cristal” y liberarse del “piso pegajoso”⁵. Fenómenos a los que se ha referido la OIT en innumerables oportunidades, considerándolos el principal obstáculo para la inserción y crecimiento profesional de las mujeres; aspecto de la problemática bajo examen que sigue siendo el numéricamente más significativo y también socialmente más difundido.

III. PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS COMO GERMEN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA.

La violencia y la discriminación por razón de género, constituyen flagelos que pueden afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeña, entre ellos el laboral⁶. Sus diferentes expresiones resultan siempre repudiables y traen aparejadas consecuencias de diferente índole, en la salud psicofísica, en el patrimonio o en la vida de quien la sufre, así como en sus relaciones interpersonales y en el proyecto de vida y pueden presentarse en los diferentes ámbitos en que una persona se desarrolla⁷. Todo ello, en ocasiones, puede potenciarse a partir de la pertenencia a otro grupo vulnerable o por encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad como puede ser –por ejemplo- la pobreza, la enfermedad, la condición de inmigrante. Es decir, cuando quién sufre este tipo de prácticas pertenece a dos categorías vulnerables se ve expuesta a discriminaciones múltiples⁸ y, por ende, el abordaje deberá hacerse desde la interseccionalidad.

5 ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

6 DOBARRO, Viviana Mariel-DEL MAZO, Carlos Gabriel, “La discriminación en el ámbito laboral”, 1ra. Parte, Editorial Errepar, *Revista Doctrina Laboral*, Nro. 230, noviembre de 2004, págs. 1067 y sigs.

7 Dobarro, Viviana Mariel, “El Derecho del Trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral, con especial referencia a la discriminación por razón de género”, *Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Colección Compendio Jurídico*, Erreius, Septiembre 2019, pág. 759 a 789.

8 La O.I.T., en OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT, La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, 2003, define la cuestión en los siguientes

Previo a todo, cabe adelantar que en el diseño de la Convención Interamericana para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer (Convención de Belem Do Pará), del Convenio 190 OIT para la eliminación y el acoso en el mundo del trabajo y de la ley 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la discriminación es entendida como una de las posibles expresiones de la violencia laboral.

Ahora bien, la discriminación o la violencia laboral se pueden verificar en las diferentes instancias del contrato de trabajo, es decir, en el proceso de selección de personal o acceso al puesto de trabajo; durante el desarrollo del contrato de trabajo o al momento de la ruptura del vínculo; o en las diferentes circunstancias que contempla el art. 2 del citado Convenio 190 OIT.

Sentado ello, corresponde recordar que sin perjuicio de las diferentes acepciones que tiene el vocablo discriminación, en la actualidad la palabra posee una carga emotiva que nos remite a prácticas repudiables. Y, en tal sentido, sostenemos⁹ que se refiere al trato diferente, y peyorativo, que se le da a determinada persona o grupo fundado en circunstancias o razones de tipo subjetivas, vinculadas con las características que se le atribuyen a los integrantes de un grupo en particular (ya sea que pertenezca a él por su origen o como consecuencia de opciones personales).

En toda conducta discriminatoria o en diferentes expresiones de la violencia se encuentra implícito un prejuicio segregacionista, la consideración de la otra persona como inferior, en virtud de su pertenencia a una específica categoría o por tener ciertos caracteres¹⁰ y proyecta una mirada de desvalorización a su respecto.

términos: “Muchas personas son víctimas de una discriminación múltiple. Los pueblos indígenas y tribales, por ejemplo, se encuentran entre los más pobres entre los pobres, y las mujeres de estos grupos se ven incluso más gravemente afectadas. La intensidad o la gravedad de las desventajas que afrontan depende del número de características personales que suscitan discriminación y de la manera en que éstas actúan entre sí. Una persona, por ejemplo, puede tener varias características que generan discriminación. Existe una tendencia a que las personas pobres, particularmente quienes sufren una pobreza crónica y quienes se encuentran en el sector de la economía informal, sean víctimas de varias formas de discriminación”.

9 DOBARRO, Viviana Mariel, “La no discriminación y la igualdad de trato en el empleo, Editorial Errepar, *Revista Doctrina Laboral*, Nro. 135, noviembre de 1996, págs. 951

10 KIPER, Claudio M., *Derechos de las minorías ante la discriminación*, Ed. Hammurabi, Bs. As., 1998, pág. 287, SABA, Roberto P., Discriminación, trato igual e inclusión, en *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales nacionales*, compiladores Martín Abregú y Christian Curtis, CELS, Centro de Estudios Legales y Sociales, Editores del Puerto SRL, Bs. As.,

Los prejuicios¹¹ —usualmente- surgen a partir del desconocimiento o la ignorancia respecto del “otro” o la “otra”, lo que lleva a que se le adjudiquen determinados rasgos “distintivos”, exagerados o erróneos que, al generalizarse, contribuyen a la conformación de estereotipos y suelen originar la segregación de quien los posee.

Párrafo aparte merece el uso del lenguaje y los innumerables estereotipos que a través de él se reproducen socialmente, especialmente por la importancia de la lengua hablada en las relaciones interpersonales, de poder y en la reproducción de patrones culturales que se transmiten de generación en generación; fenómeno que adquiere gran notoriedad en la discriminación y la violencia de género¹².

Estrechamente vinculado al derecho a la no discriminación encontramos el derecho a “ser diferente”¹³, a elegir el propio destino, a desarrollar un proyecto de vida personal y a no ser tratado perjudicialmente por dicha circunstancia, lo que además se vincula con el reconocimiento del derecho a la identidad¹⁴.

Hay tanto de cultural en el trato discriminatorio, están tan internalizados en la sociedad algunos prejuicios o estereotipos, que resultan muy difíciles de remover o abrogar y es por ello que los avances en la materia suelen ser muy lentos.

Los cambios operados en la forma de relacionarnos socialmente nos han permitido comprender la transversalidad del fenómeno, así como su nota evolutiva (fundamentalmente como consecuencia de sus raíces en las prácticas culturales de cada sociedad en su contexto temporal).

Es decir, en la discriminación y la violencia por razón de género, en su origen, se observa marcadamente la proliferación de prejuicios y estereotipos

1997, p. 561. DOBARRO, Viviana Mariel, “Las medidas de acción positiva y la ley 25.674. La participación proporcional de las mujeres en la actividad sindical y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos de trabajo”, Errepar, *Doctrina Laboral*, Nro. 216, p. 734.

11 KIPER, Claudio M., op. cit., págs. 46 y 47.

12 La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en el Preámbulo estipula que: “Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y la familia” y, en especial, el art. 5 en cuanto prevé que “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres...”.

13 KIPER, Claudio M., op. cit., págs. 133 y 134.

14 SAGÜÉS, Néstor P., *Elementos de derecho constitucional*, Tomo 2, 2da. edición actualizada y ampliada, Ed. Astrea, Bs. As., 1997, pág. 280.

de género¹⁵, por ello las políticas públicas deberán encaminarse a su remoción, pero –además– habrá que identificarlos a la hora de juzgar y/o sancionar estos hechos repugnantes.

Con relación a los estereotipos de género “No puede decirse que la historia ignorara a las mujeres, sino que apenas justipreció su participación más allá de los círculos domésticos y de la esfera de la intimidad... Las funciones de la maternidad y el cuidado de la familia, que se creían constitutivos de la esencia femenina, la eximían del ejercicio de otras responsabilidades. Estas tareas eran incompatibles con las rudas responsabilidades de la “cosa pública”, cosa de hombres ... la consolidación del estereotipo femenino es una de las contribuciones del siglo XIX...”¹⁶.

Cabe recordar que cuando aludimos al “género” lo hacemos en el sentido interpretativo que marcó Simone de Beauvoir¹⁷, al afirmar que “no se nace mujer, se llega a serlo” y dejó, así, en evidencia que ser mujer no era una esencia o algo natural, sino que había sido construido a través de los siglos por la cultura y la sociedad, es decir se trata de una construcción cultural.

Esos estereotipos de género han signado la forma y las actividades en las que las mujeres nos hemos insertado al ingresar al “mundo del trabajo”, de modo que no resulta casual que nos incorporemos mayoritariamente a empleos o profesiones estrechamente ligadas o vinculadas con las tareas de cuidado, tal el caso del trabajo en casas particulares, el cuidado de personas enfermas o de edad avanzada o de niños y niñas, la enfermería, la docencia en el nivel inicial y primario, entre otras. Actividades todas ellas en las que –por otra parte– se perciben remuneraciones notoriamente más bajas que aquellas otras ligadas a lo comercial o industrial. Es

15 Instituto Nacional de las Mujeres de México, INMUJERES, *Glosario de Género*, 2007, pág. 62. Los estereotipos son creencia sobre los colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc.). Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos, por ejemplo, que los hombres visten de azul o celeste y las mujeres de rosa, o que estas son sentimentales y los hombres no lloran. S eliminación es un factor importante para lograr la igualdad.

16 BARRANCOS, Dora, *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*, Ed. Sudamericana, Bs. As., 2007, pág. 11 y sig.

17 BEAUVOIR, Simone, *El segundo sexo*, Aguilar, Madrid, 1981, p. 247

decir, en nuestra actividad laboral o profesional usualmente reproducimos esos estereotipos de género tan arraigados en nuestra cultura.

A esta altura, resulta imperativo que en el ámbito del derecho del trabajo incorporemos la noción “perspectiva de género” y abandonemos aquella que circunscribe las protecciones al “sexo” o a la “mujer”, objetivo que se ha consolidado en las últimas décadas como horizonte al que corresponde dirigirse en pos de avanzar en la construcción de estados y sociedades democráticas.

Y, cabe aclarar, que se entiende por perspectiva de género legislar o resolver los casos judiciales con una mirada diferente, con nuevos anteojos para leer la realidad y los conflictos, los lentes de la igualdad efectiva de oportunidades, los lentes de la paridad, los del respeto por los derechos fundamentales de la persona sin distinción alguna, los de la tolerancia y la inclusión, los lentes que muestran o exhiben cómo las mujeres sufrimos violencia, muerte, postergaciones o un trato diferente y menos favorable como consecuencia de ser mujeres, exclusivamente por ello. Y que, cuando –además– sumamos alguna otra condición de vulnerabilidad los efectos se potencian.

Aquí cabe remarcar que varones y mujeres hemos sido formados, criados y educados reproduciendo estos roles de género y el machismo o las conductas patriarcales no son exclusividad de los varones. También tenemos que señalar que progresivamente varones y mujeres vamos sumando la perspectiva de género en nuestro accionar, en nuestras prácticas sociales y también en las normas y en su aplicación, como consecuencia de la deconstrucción progresiva de estos estereotipos que están tan enraizados.

Para incorporar la perspectiva de género es fundamental la formación y capacitación de las personas que intervienen en la sanción y aplicación de las normas jurídicas, a la par que hacer un ejercicio individual y personal para identificar estos comportamientos en nuestras vidas, en nuestros lugares de trabajo y en las decisiones judiciales que dictamos o en cuya elaboración participamos.

IV. DE LA IGUALDAD FORMAL ANTE LA LEY A LA IGUALDAD EFECTIVA DE OPORTUNIDADES EN LA NORMATIVA CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL

La prohibición de efectuar discriminaciones tiene como contracara la obligación de dar un igual tratamiento; pautas que se fundan en la naturaleza igual

de todos los seres humanos, en la dignidad y libertad inherentes a la condición de persona humana. Y, en tal sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) ha señalado que integra el dominio del *ius cogens*¹⁸.

Dicha obligación ha ido evolucionando desde la primigenia y genérica “igualdad ante la ley” hasta llegar al concepto o la garantía de “igualdad de oportunidades”¹⁹.

De tal forma que, en las típicas constituciones de los siglos XVIII y XIX, en consonancia con la filosofía liberal e individualista imperante en la época²⁰, el paradigma era la igualdad ante la ley. La Constitución Nacional (en adelante CN), en su texto 1853-1860, por ejemplo, en el art. 16 recoge fielmente ese modelo al sentar el principio de igualdad ante la ley y del requisito de la idoneidad para el ingreso al puesto de trabajo.

Otra norma significativa a los fines del tema que nos convoca, el art. 19 de la CN establece, por un lado, el derecho a la intimidad, con todas las implicancias que –hoy, en pleno siglo XXI– de ello derivamos en lo relativo al derecho a la “identidad”, a ser quien autónomamente uno elija ser, a decidir sobre el propio destino y, en consecuencia, a vivir de acuerdo a las propias preferencias y efectivizando autónomamente las propias opciones de vida. Y, además, contiene el deber genérico de no dañar y, al respecto, no se puede obviar que el trato discriminatorio, en cualquiera de sus formas, trae siempre aparejado algún tipo de daño, al menos el moral derivado del avasallamiento de la dignidad humana²¹.

Estos postulados –fundamentalmente– en lo relativo a la igualdad ante la ley, también fueron receptados en la normativa internacional, entre otros, en el art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (aprobada en mayo de 1948) y en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (adoptada y proclamada en diciembre de 1948).

18 CSJN, “Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, 7/12/10.

19 Sobre esta evolución del concepto se puede consultar el relato efectuado por KIPER, Claudio M., *Derechos de las minorías ante la discriminación*, Ed. Hammurabi, Bs. As., 1998, págs. 114 a 127.

20 Filosóficamente inspiradas en los postulados centrales de la Revolución Francesa “Libertad-Igualdad-Fraternidad”

21 DOBARRO, Viviana Mariel – DEL MAZO, Carlos Gabriel, “Análisis de la indiscriminación y los derechos fundamentales de la persona”, *Equipo Federal del Trabajo, Año I Revista N° 1*, págs. 67-85, 2005.

Otro hito significativo ha sido la incorporación al texto histórico de la CN del art. 14 bis, en el año 1957. Disposición que, al referirse a la igualdad, sólo lo hace en relación a la remuneración y la sujeta a la verificación de idénticas circunstancias: “...igual remuneración por igual tarea...”. Este parámetro, según lo que se desprende del debate producido en el seno de la Convención Nacional Constituyente, tuvo por objeto equiparar los salarios que percibía la trabajadora mujer en relación con los recibidos por los hombres²², pues los de aquéllas eran considerablemente inferiores a los de estos últimos, circunstancia que aún hoy en muchos ámbitos sigue vigente, pese a los avances normativos que iremos señalando.

Tal motivación recogió las directivas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, entre otros, en los Convenios Nro. 100 sobre la igualdad de remuneración (del año 1951 y ratificado por nuestro país en el año 1956)²³.

En la Convención Americana sobre Derechos Humanos (suscripta en 1969, que entró en vigor en 1978 y que nuestro país ratificó recién en 1984) en el art. 1 se consagra el derecho a un trato igual y en el art. 24 la igualdad ante la ley.

Como ya hemos adelantado, no podemos hablar de igualdad ante la ley cuando algunas personas, desde su origen, nacimiento o pertenencia a determinada categoría, se ven sometidas a una situación de desigualdad estructural²⁴. A fin de corregir esa desigualdad estructural resulta adecuado implementar medidas concretas tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades de ejercicio de los derechos humanos.

En tal sentido y a guisa de ejemplo, podemos citar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (adoptado en diciembre de 1966),

22 BIDART CAMPOS, German J., *Tratado elemental de derecho constitucional argentino*, Tomo I, Ed. Ediar, Bs. As., 1988, pág. 401, explica que “...El derecho de percibir igual remuneración por igual tarea tiene una ratio histórica en su formulación, dentro de las convenciones internacionales que lo han acogido, y del derecho comparado. La equiparación tendió a eliminar los salarios inferiores por razón de sexo, o sea, a obtener la misma paga para el hombre y la mujer cuando realizaban el mismo trabajo...”.

23 VON POTOBSKY, Geraldo W. - BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G., *La Organización Internacional del Trabajo*, Ed. Astrea, Bs. As., 1990, págs. 379 a 389, reseñan los antecedentes y experiencias considerados por la O.I.T. respecto a las desigualdades remuneratorias entre hombres y mujeres, imperantes al momento en que se elaboraron los Convenios que rigen en la materia.

24 SABA, Roberto, *Más allá de la igualdad formal ante la ley. ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados?*, Siglo veintiuno Editores, Colección derecho y política, Bs. As., 2016, pág. 81

arts. 2, 3 y 7 y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (también aprobado en diciembre de 1966), arts. 2, 3, 24, 25, 26 y 27.

Párrafo aparte merecen la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en cuanto se refieren íntegramente a la problemática discriminatoria y a la lucha contra dicho flagelo y, además, establecen que los Estados Parte están obligados a adoptar medidas especiales tendientes a asegurar el progreso en materia de igualdad racial y de género.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (instrumento del ámbito de la Organización de las Naciones Unidas, firmada en 1979, entró en vigencia en 1981, fue ratificada por la República Argentina en 1985 y tiene jerarquía constitucional desde 1994), en el art. 4, preceptúa que “...La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”. Si bien la convención vincula el derecho a la igualdad con la obligación de eliminar la discriminación en todas las esferas de la vida pública y privada, alude a la discriminación directa o indirecta y no hace expresa mención a la violencia, la Recomendación General N° 19²⁵ sobre violencia contra la mujer del Comité establece que la discriminación es una forma de violencia, reconoce los efectos de la violencia y su impacto en un conjunto de derechos de las mujeres y recomienda a los Estados Parte medidas de prevención, mecanismos de denuncia, protección y sanción, elaboración de estadísticas, programas de capacitación, entre otras medidas.

La reforma constitucional de 1994 implicó un cambio de paradigma al incorporar la noción “igualdad efectiva de oportunidades en el ejercicio de los derechos”. Por ejemplo, se le asignó jerarquía constitucional a una serie de

25 Cabe recordar que la CSJN, a partir del pronunciamiento dictado en “Giroldi, Horacio David y otro s/ recurso de casación”, sentencia del 7/4/1995, estableció que las pautas que señalan los comités, consejos u organismos creados por cada instrumento internacional marcan la línea interpretativa de la norma internacional en cuestión y a que ello se refiere el art. 75 inc. 22 cuando alude a las “condiciones de su vigencia”; criterio que fue reiterado con posterioridad en numerosos pronunciamientos.

instrumentos internacionales de derechos humanos (art. 75, inc. 22), en cuyo articulado se encuentran referencias concretas a esta temática. Por otra parte, el art. 37 CN consagra la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios, lo que se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y el régimen electoral. El art. 43 incorpora al texto constitucional a la acción de amparo como una vía idónea y rápida para reclamar frente a –entre otros supuestos- las conductas discriminatorias²⁶. El art. 75 inc. 19 impone la obligación de promover políticas diferenciadas que tiendan a equilibrar el desigual desarrollo relativo de provincias y regiones y que garantiza la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna en materia educativa y el inc. 23 pone a cargo del Congreso la obligación de 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 la Constitución y los tratados internacionales vigentes en materia de derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

Por último y en cuanto a las normas que protegen especialmente a las mujeres, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como “Convención de Belem Do Para”, instrumento del ámbito interamericano, aprobado en 1994, entró en vigencia en 1995 y fue ratificada en 1996, no sólo se refiere a la violencia doméstica, sino también a la que se verifica en el lugar de trabajo. Los derechos por ella reconocidos cuentan con dos mecanismos de protección: la Comisión Interamericana²⁷ y la Corte Interamericana de Derechos Humanos²⁸.

26 DOBARRO, Viviana Mariel, “La acción de amparo y la protección de los derechos sociales (1ra. y 2da. parte)”, Editorial Errepar, *Doctrina Laboral*, Nros. 156 y 157, respectivamente, agosto y septiembre de 1998, págs. 766 y 856 y sigs.

27 La Comisión, en el caso «M.d.P.», 16/4/01, resolvió que la impunidad que ha gozado el agresor y ex esposo de la víctima, es contraria a la obligación internacional asumida por el Estado al ratificar la Convención de Belem do Pará. La falta de juzgamiento y condena del responsable en estas circunstancias constituye un acto de tolerancia por parte del Estado y esa omisión de los tribunales de Justicia brasileños agrava las consecuencias directas de las agresiones evidenciando una tolerancia de todo el sistema que no hace sino perpetuar las raíces y factores psicológicos, sociales e históricos que mantienen y alimentan la violencia contra la mujer. Existe responsabilidad del Estado por el incumplimiento de los deberes asumidos en orden a garantizar la protección de los derechos a una vida libre de violencia, a que se respete su vida, su integridad física, psíquica y moral y su seguridad personal, su dignidad personal y a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la ampare contra actos que violen sus derechos.

28 Entre los principales pronunciamientos de la CorteIDH, podemos citar el Caso González y otras

La convención reconoce que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Y que la violencia constituye una ofensa a la dignidad humana y es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones, además de trascender las variables de clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad y religión.

V. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO.

La Organización Internacional del Trabajo tiene, desde su creación en el año 1919, entre sus objetivos primordiales la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos. Si bien la expresión “derechos humanos” no figura en el texto constitucional de la Organización Internacional del Trabajo, su idea misma está subyacentes en los principios y en los objetivos constitucionales, ya que el Preámbulo hace hincapié en la estrecha relación existente entre la paz y la justicia social, sosteniendo que esta última “... está reconocida como una condición de paz universal...existen condiciones de trabajo que implican,

(“Campo Algodonero”) Vs. México, sentencia del 16/11/2009, Serie C-205, párrafo 398, en el que se dijo que “La Cultura de discriminación” de la mujer “contribuyó a que [los] homicidios [de mujeres en Ciudad Juárez] no fueran percibidos en sus inicios como un problema de magnitud importante para el cual se requerían acciones inmediatas y contundentes por parte de las autoridades competentes”. La irregular y deficiente actuación de las autoridades del Estado a la hora de buscar el paradero de las víctimas una vez reportada su desaparición, la mala diligencia en la determinación de la identidad de los restos, de las circunstancias y causas de las muertes, el retraso en la entrega de los cadáveres, la ausencia de información sobre el desarrollo de las investigaciones y el trato dado a los familiares durante todo el proceso de búsqueda de verdad configura un trato degradante, contrario al artículo 5.1 y 5.2 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1, en perjuicio de los familiares; que cuando la impunidad de los delitos cometidos envía el mensaje de que la violencia contra la mujer es tolerada, se favorece su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad en las mujeres, así como una persistente desconfianza de éstas en el sistema de administración de justicia; y que los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer. Asimismo, los Estados deben adoptar medidas preventivas en casos específicos en los que es evidente que determinadas mujeres y niñas pueden ser víctimas de violencia. Todo esto debe tomar en cuenta que en casos de violencia contra la mujer, los Estados tienen, además de las obligaciones genéricas contenidas en la Convención Americana, una obligación reforzada a partir de la Convención Belém do Pará.

para gran número de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra tal descontento, que la paz y la armonía universales son puestos en peligro ... la no adopción, por una nación ...de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países...”.

En la Constitución de la OIT, tal como fue originalmente adoptada en 1919, se establece como de “especial y urgente importancia” el principio de salario igual, sin distinción de sexo, para trabajos de igual valor (art. 41). Posteriormente, en la Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944, se proclamó como principio fundamental que “...todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condición de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades [párrafo II, ap. a)], reconociendo la obligación de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre las naciones programas que permitan ... “garantizar igualdad de oportunidades educativas y profesionales” [párrafo III, ap. j)].

El Convenio y la Recomendación (Nro. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptados en 1958, tienen como fin combatir en términos generales el problema de la discriminación en el mundo del trabajo.

Antes de esa fecha varios instrumentos se habían referido a la igualdad de derechos en algunas materias específicas o a favor de algunas categorías de personas, como –por ejemplo- en lo que se refiere a la libertad sindical, el derecho de sindicación y la negociación colectiva (Convenios 87 y 98, de 1948 y 1949, respectivamente); los trabajadores migrantes (Convenio 97, de 1949) y el Convenio 100 y la Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres (1951).

Desde 1958 en adelante, se han dictado convenios y recomendaciones específicos para determinadas categorías de trabajadores y trabajadoras, como migrantes (Convenio 143, de 1975), con responsabilidades familiares (Convenio 156, de 1981) y las personas inválidas (Convenio 159, de 1983), o para materias determinadas tales como la política de empleo (Convenio 122, de 1964), el desarrollo de los recursos humanos, formación y orientación profesionales (Convenio 142, de 1975) y la terminación de la relación de trabajo (Convenio 158, de 1982).

También se debe mencionar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de junio de

1998, que en el art. 2 establece que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios específicos, 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, entre ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Finalmente, en el año de su centenario, la OIT aprobó el Convenio Nro. 190 sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo y la Recomendación Nro. 206 y de cuyo articulado se puede concluir que se enrola dentro de los convenios sobre derechos humanos. El Convenio fue ratificado por el estado argentino mediante ley 27580 (del 11/11/2020), convirtiéndose en el cuarto país en hacerlo y el pertinente instrumento de ratificación fue depositado en la sede del organismo el día 23/2/2021.

Entre los aspectos más significativos del Convenio 190 de la OIT, cabe mencionar que el art. 1 define, a la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo como 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. Además, estipula que 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. Es decir, quedan alcanzados por la definición del art. 1 los “comportamientos”, las “prácticas” o las “amenazas”, en términos que celebro porque –en ocasiones- una amenaza puede tener tal entidad que genere en quien la sufre un estado de conmoción y alteración en su espíritu que exige –por un lado- evitar que se efectivice y –por otro- el deber de sancionarlo. Además, estipula que la expresión «violencia y acoso por razón de género» alude a aquella que va dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Agrega que, 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. En la Argentina, por el momento no existe una norma general que se refiera a la violencia y el acoso, solo está definida la figura en la ley 26485, art. 5, en lo referido a la violencia laboral contra las mujeres.

En cuanto a las personas alcanzadas por la protección, el art. 2, menciona a: trabajadores, trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo, asalariados o cualquiera sea su situación contractual; pasantes, aprendices o en formación; trabajadores y trabajadoras despedidos y despedidas, voluntarios y voluntarias, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo; personas que ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades del empleador o empleadora. El convenio se aplica tanto al sector público como al privado, de la economía formal o informal y en zonas urbanas o rurales.

El examen de las personas comprendidas por el Convenio 190 OIT, conforme lo dispuesto por el reseñado art. 2 es amplio, toda vez que no se circunscribe a la condición de trabajador o trabajadora dependiente, sino que están alcanzadas también las personas que se encuentran en búsqueda de un puesto de trabajo, etapa extremadamente sensible pues se trata una persona que pretende ingresar a un puesto de trabajo y que en ese contexto puede ser que se la interroge acerca de cuestiones de su vida privada, o datos sensibles, o a diferentes formas de maltrato o acoso, respecto de las cuales poner un límite puede significarle no ser contratada. O puede tratarse de una persona que está vinculada por otro tipo de contratación como las pasantías, el aprendizaje, los contratos formativos y que, tal vez por esa razón, aspira a alcanzar en algún momento el rango de dependiente o asalariado, a ser efectivizado y esa circunstancia podría operar como un condicionamiento significativo. Y, también proyecta sus efectos sobre aquellas personas que ya no están unidas por un vínculo laboral con la empresa, sino que fueron despedidas.

Por otra parte, el art. 3 del convenio establece que se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo o como resultado del mismo y enumera diferentes circunstancias de las que se evidencia que “mundo del trabajo” es un concepto más amplio que lugar de trabajo o ámbito de trabajo, pues proyecta sus efectos sobre los traslados o el trayecto denominado “in itinere”, los lugares de alojamiento, de aseo, en eventos de tipo sociales y fuera de la empresa, de formación o capacitación, entre otros; incluso, a través de las comunicaciones o de los medios tecnológicos.

Evidentes razones de extensión obstan a un análisis profundo del Convenio 190, pero no podemos soslayar que se establece -como principio fundante- que los estados miembros deben respetar, promover y asegurar a partir de su ratificación: el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Y, en consecuencia, los estados deberán adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; a tal fin, en consonancia con el tripartismo que impera en el ámbito del organismo internacional, resulta significativa la consulta a las organizaciones representativas del sector empleador y de trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, el art. 5, refuerza la idea de que estamos ante un Convenio sobre derechos humanos, establece que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se deberá respetar los principios y derechos fundamentales del trabajo y, en particular: la libertad sindical y el fomento de la negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y el fomento del trabajo decente y seguro.

Es decir, no es posible hablar de eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, si no se respeta la libertad sindical y el principio de no discriminación, si no se realizan acciones concretas para la eliminación del trabajo infantil o del trabajo forzoso u obligatorio y, en definitiva, por fomentar el trabajo decente.

En este punto me parece significativo reseñar que, recientemente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-27/21 (5/5/2021) sobre derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, concluyó que: Los Estados deben garantizar el derecho de las mujeres, en igualdad de circunstancias, a no ser objeto de actos de discriminación, y a participar de todas las asociaciones que se ocupen de la vida pública y política, incluyendo los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Esto implica no establecer ningún tipo de trato injustificadamente diferenciado entre personas por su mera condición de mujer, y la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real en el ejercicio de los derechos sindicales. La autonomía sindical no ampara medidas que limiten el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres dentro de los sindicatos, y por el contrario obliga a los Estados a adoptar medidas positivas que permitan a las mujeres gozar de una igualdad formal y material en el espacio laboral y sindical, en particular aquellas que combatan los factores estructurales que subyacen a la persistencia de estereotipos y roles de género, y que no permiten a las mujeres

el pleno goce de sus derechos sindicales. Los Estados tienen la obligación de adecuar sus legislaciones y sus prácticas a las nuevas condiciones del mercado laboral, cualesquiera que sean los avances tecnológicos que producen dichos cambios, y en consideración a las obligaciones de protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras que impone el derecho internacional de los derechos humanos, y para ello deben fomentar la participación efectiva de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y los empleadores y empleadoras, en el diseño de la política y legislación de empleo.

VI. MARCO JURÍDICO QUE TUTELA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En primer término, debemos mencionar que la LCT en el art. 4 revaloriza la dimensión humana involucrada en el contrato de trabajo y la finalidad principal perseguida (actividad productiva y creadora del hombre en sí); el art. 17 prohíbe las discriminación; el ya citado art. 17 Bis y las desigualdades jurídicamente compensadas; el art. 62 establece las obligaciones genéricas de las partes; el art. 63 y el deber de buena fe; arts. 64 y 65 poderes de organización y dirección y sus límites, fundamentalmente en lo relativo a que las decisiones empresariales deben ser razonables, estar vinculadas con la funcionalidad y, por sobre todas las cosas, no causar perjuicio ni material ni moral al dependiente; art. 66 ius variandi y sus límites, con la posibilidad de accionar judicialmente sin disolver el vínculo laboral en procura de un restablecimiento de las condiciones de trabajo alteradas, a través de una medida cautelar; art. 75 y el deber de seguridad; art. 78 y el deber de ocupación; art. 81 y la obligación de dar igual trato, admitiéndose únicamente el trato desigual fundado en razones de “mejor productividad, dedicación o contracción a las tareas”; art. 242 y la noción de injuria a los fines de la disolución del vínculo laboral, Además resulta significativo el capítulo que se refiere al trabajo de mujeres, con las limitaciones que contiene pues circunscribe la protección a las mujeres en situación de maternidad biológica.

En el ámbito del derecho común cabe citar el art. 1 de la ley 23592 que prohíbe y sanciona los actos o conductas discriminatorias, en cualquier ámbito y sea cual fuere su fundamento.

La ley 25674 que prevé la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate.

La ley 26618 de matrimonio igualitario. La ley 26743 de identidad de género, de sumo interés en el marco de este análisis, pues aquí también impactan los estereotipos²⁹ y prácticas sociales imperantes³⁰..

La ley 26844 que establece el régimen de trabajo en casas particulares y aquí no podemos sino mencionar que las prácticas sociales y las estadísticas dan cuenta de una mayor inserción de las mujeres que de los hombres en esta actividad tan particular y en la que los vestigios del “patriarcado” son muy marcados.

Por otra parte, no se puede soslayar que numerosos estatutos y convenios colectivos de trabajo contienen referencias específicas a la situación de las mujeres en el ámbito laboral y a la violencia y el acoso en el trabajo, aunque por su especificidad y por obvias razones de extensión de este trabajo no serán analizadas.

También tenemos que recordar que existen regímenes especiales para proteger frente a los actos o conductas discriminatorias a quienes padecen ciertas enfermedades como VIH, diabetes, epilepsia, entre otras, a la par que a quienes integran ciertos grupos como, por ejemplo, los discapacitados.

Si bien la violencia es siempre repudiable, en cualquiera de los ámbitos en que se desarrolle y en anteriores oportunidades he sostenido la importancia del

29 CIDH, Caso «A.R. y niñas s c/ Chile», Sent. del 24/2/2012, “... La determinación del interés superior del niño, en casos de cuidado y custodia de menores de edad se debe hacer a partir de la evaluación de los comportamientos parentales específicos y su impacto negativo en el bienestar y desarrollo del niño según el caso, los daños o riesgos reales y probados, y no especulativos o imaginarios. Por tanto, no pueden ser admisibles las especulaciones, presunciones, estereotipos o consideraciones generalizadas sobre características personales de los padres o preferencias culturales respecto a ciertos conceptos tradicionales de la familia... Al haber tomado como fundamento para su decisión la orientación sexual de la madre, la decisión de la Corte Suprema discriminó, a su vez, a las tres niñas, puesto que tomó en cuenta consideraciones que no habría utilizado si el proceso de tuición hubiera sido entre dos padres heterosexuales. En particular, la Corte reitera que el interés superior del niño es un criterio rector para la elaboración de normas y la aplicación de éstas en todos los órdenes relativos a la vida del niño. Además, el trato discriminatorio en contra de la madre tuvo repercusión en las niñas, pues fue el fundamento para decidir que no continuarían viviendo con ella. De manera que dicha decisión irradió sus efectos al ser ellas separadas de su madre como consecuencia de su orientación sexual”.

30 Al respecto se puede consultar: DOBARRO, Viviana M., “Diversidad sexual y discriminación en el ámbito laboral”, *La Ley*, miércoles 21 de octubre de 2009, págs. 1a 6; “La ley de identidad de género y sus implicancias en el ámbito laboral”, *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial La Ley, Volumen 2012-10, págs. 2602 a 2621; “La ley de identidad de género y sus implicancias en el ámbito laboral”, *Revista de Derecho de Familia y de las Personas*, Buenos Aires, Editorial La Ley, Volumen 2012-7, págs. 140 a 160; “Implicancias prácticas en el ámbito laboral de la ley de identidad de género”, *Compendio Jurídico* Octubre de 2012, Editorial Errepar, págs. 153 a 191.

dictado de normas específicas que la regulen y sancionen, se consideró prioritario establecer un marco jurídico específico para la violencia de género.

En tal sentido, la ley de protección integral a las mujeres, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, ley 26485³¹, constituye un cuerpo normativo que –entre otras- expresamente contempla la violencia de género en el ámbito laboral y debe analizarse conjuntamente con el Decreto Reglamentario Nro. 1011/10.

El art. 4 de la ley 26485 define a la violencia contra las mujeres y establece que quedan comprendidos en la definición los siguientes tipos: 1.- Física³². 2.- Psicológica³³. 3.- Sexual³⁴. 4.- Económica y patrimonial³⁵. 5.- Simbólica³⁶. 6.- Política³⁷.

31 Ver el análisis realizado en DOBARRO, Viviana Mariel, “La ley 26.485 y la protección integral de las mujeres. Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres”, Editorial Errepar, *Revista Doctrina Laboral*, Nro. 289, setiembre de 2009, págs. 955 a 981.

32 La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

33 La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

34 Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

35 La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

36 La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

37 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 violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Luego, se reseñan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos y, en lo que aquí nos interesa, nos dedicaremos exclusivamente a la violencia laboral contra las mujeres que es definida como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral³⁸.

La ley establece aspectos puntuales respecto de las políticas públicas que deberán adoptarse en cumplimiento de las obligaciones legales y de las emanadas por las normas constitucionales e internacionales. Y, finalmente, el Título III se refiere a los aspectos procedimentales –tanto administrativos como judiciales– y se incorporan expresamente institutos vinculados –particularmente– con la celeridad, con medidas preventivas y con la difusión y recolección de datos relativos a la materia, que –a esta altura– podemos intuir resultarán de suma utilidad para corregir situaciones de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos

38 Según el Dec. 1011/10 se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género. Se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del artículo 7º, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. En oportunidad de celebrarse o modificarse una norma convencional, en el marco de la negociación colectiva del trabajo, las partes contratantes tomarán en consideración los principios protectorios que por razón de género se tutelan en la presente normativa legal, a fin de asegurar mecanismos orientados a abordar la problemática de la violencia en el trabajo.

en que ella puede verificarse, incluido el laboral, así como para implementar medidas y políticas estatales tendientes a la prevención³⁹.

VII. PREVENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN PARTICULAR POR RAZÓN DE GÉNERO.

Tal como se desprende del análisis armónico de las disposiciones de la Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de la Convención de “Belen Do Pará”, del Convenio 190 OIT y de la ley 26.485, pesa sobre el Estado argentino el deber de “prevenir”, “sancionar” y “erradicar” la violencia contra las mujeres, postulados que deben considerarse aplicables también a cualquier forma de discriminación o violencia contra la persona humana, sin distinción de género, en virtud de los alcances de las obligaciones asumidas en el marco de la comunidad internacional al ratificar las normas individualizadas al comienzo de este trabajo.

En términos de prevención huelga decir que la contundencia de los hechos conocidos cotidianamente y que implican prácticas discriminatorias o alguna forma de violencia laboral, más aún si está motivada por razón de género, demuestran la insuficiencia de las acciones que se llevan a cabo desde los diferentes poderes del estado.

La reflexión sobre estas cuestiones y su difusión, en especial sobre los mecanismos y vías de reclamación y los alcances de las sanciones, tiene suma importancia para quienes sufren este tipo de prácticas y para quienes integran los ámbitos en que interactúan, a fin de que conozcan las múltiples posibilidades que el ordenamiento jurídico les ofrece para romper el “círculo” de violencia en que se encuentran.

La creación de oficinas interdisciplinarias de atención de víctimas puede ser otro camino para avanzar en la erradicación de este flagelo.

Acciones todas que requieren de políticas públicas concretas –que si bien en algunas jurisdicciones ya se han implementado resultan a todas luces insufi-

39 Estos aspectos pueden profundizarse en PASTEN DE ISHIHARA, Gloria M., *La protección de los derechos de la mujer en el ámbito laboral. Leyes 20.744 y 26.485*, 2da. Ed. actualizada, Librería Editora Platense, La Plata 2020, p. 339 y ss.

cientes- y de un gran compromiso de todas las personas que operamos con las normas jurídicas.

También resulta innegable el rol que a los sindicatos le cabe en esta lucha, pues a través de la acción sindical y de la negociación colectiva⁴⁰ se pueden incorporar nuevos mecanismos de protección, a la par que llevar adelante campañas de sensibilización y concientización al interior de los lugares de trabajo y, en definitiva, propiciar planes concretos de acción y prevención en la materia.

Por otra parte, la LCT, al momento de su sanción, fue innovadora y, en muchos aspectos lo sigue siendo, pero no se puede soslayar que se trata de una ley de 1974 que nació como una compilación de la jurisprudencia señera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, del espíritu de algunos estatutos y convenios colectivos de trabajo y de los usos y costumbres imperantes en ciertas actividades, pero hoy nos queda desajustada en una cantidad de aspectos; en particular, si tomamos en consideración los conceptos expresados acerca de la “perspectiva de género” y si pretendemos dar respuestas que garanticen igualdad efectiva de oportunidades para ejercer los derechos a quienes integran el amplio abanico de expresiones de género y a las nuevas conformaciones familiares.

Por ejemplo, la norma laboral se refiere a las mujeres básicamente en nuestro rol de esposa o conviviente del trabajador o en la situación de maternidad (y en particular biológica). No estamos visibilizadas en otros aspectos como, por ejemplo, en nuestro rol de trabajadoras.

Y si uno mira la realidad laboral a las mujeres nos alcanzan algunas problemáticas muy particulares o específicas. Así, en el ingreso al puesto de trabajo somos objeto de preguntas e indagaciones acerca de nuestra vida personal, de nuestra organización familiar que a los hombres no se les realizan. Claramente se trata de preguntas que dan cuenta de los estereotipos imperantes en materia de género, la idea que sobre nosotras recae el cuidado de hijos e hijas y las tareas hogareñas, con las consiguientes dificultades para compatibilizar nuestras obligaciones laborales con las familiares.

Luego, durante la vida laboral, las estadísticas demuestran que ganamos menos que los hombres en identidad de tareas e igualdad de circunstancias. Los

40 DOBARRO, Viviana M., op. cit.

datos de la OIT dan cuenta de que nuestros ingresos suelen ser alrededor de un 20 % menores⁴¹ que los de los hombres, reitero, en identidad de circunstancias.

Por su parte, la brecha digital también tiene rostro femenino, con su innegable impacto en las posibilidades de inserción en trabajos más calificados o mejor remunerados. En tal sentido, señala un estudio de la OIT que “A pesar de la capacidad de las TCI para crear empleo para las mujeres y mejorar sus vidas, en el informe se señala que, en general, las mujeres siguen obteniendo menores ingresos, sufren una elevada tasa de desempleo y suelen concentrarse en puestos de trabajo de menor cualificación. La brecha digital más sorprendente en lo que se refiere al género alude al uso de Internet, ya que las internautas son minoría tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Por ejemplo, sólo el 38% de los usuarios de la red en América Latina son mujeres, el 25% en la Unión Europea; el 19% en Rusia; el 18% en Japón y el 4% en Oriente medio”⁴².

Por imperio del patriarcado, somos víctimas en mayor número de acoso laboral en sus diversas manifestaciones (sexual y moral)⁴³, con la contrapartida que somos “único sostén de familia” en mayor número que los hombres lo que –por sí solo- refuerza el condicionamiento o la dependencia del ingreso salarial.

Y así podemos seguir enumerando: dificultades para llegar a cargos de dirección, el famoso “techo de cristal” del que habla la OIT, mayores dificultades para acceder a la tecnología y a los bienes de producción, etc.

Tampoco se puede obviar que la LCT contiene protecciones para la maternidad biológicamente hablando, es decir para el “estado de embarazo” y, fundamentalmente, la estabilidad de la “mujer embarazada”, en una época en que las estadísticas demuestran que cada vez se concibe menos y a una edad más avanzada, así como una baja sostenida en la tasa de natalidad. Cada día

41 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_650648/lang--es/index.htm

42 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/dwcms_080700.pdf

43 Una encuesta de la OIT del año 1996 sobre violencia en el mundo del trabajo, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm, arroja los siguientes datos: “...en Argentina, el 6,1 por ciento de los varones y el 11,8 por ciento de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en el año anterior, mientras que 16,6 por ciento de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual; en Rumania, dichos índices fueron de 8,7 por ciento, 4,1 por ciento y 10,8 por ciento; en Canadá, de 3,9 por ciento, 5,0 por ciento y 9,7 por ciento; en Inglaterra/País de Gales (considerados como una unidad), de 3,2 por ciento, 6,3 por ciento y 8,6 por ciento; por último, en los Estados Unidos, de 1,0 por ciento, 4,2 por ciento y 5,3 por ciento”.

los problemas de esterilidad son mayores y las dificultades para llegar con éxito al fin del embarazo, así como la cantidad de parejas que tienen que recurrir a métodos de fertilización asistida, se incrementa. Y en este punto, más allá de las disposiciones específicas que vienen a dar cobertura para la realización de los específicos tratamientos, la pregunta es qué pasa en esa etapa con la “estabilidad en el puesto de trabajo” de la mujer que aspira a ser madre; en términos de la LCT encontramos un absoluto vacío legal, lo que lleva a que sea una etapa en que la mujer trabajadora se encuentra sumamente desprotegida.

En lo referido a la adopción y la protección de los vínculos laborales de la/s persona/s adoptante/s en el contrato de trabajo no tenemos normas específicas en la LCT que nos proteja en esa etapa.

Nos quejamos porque a veces nuestros compañeros no nos acompañan asumiendo las responsabilidades familiares cotidianas, ahora bien tampoco hay protecciones en la legislación argentina para los hombres que desean hacerlo en términos de paridad.

Estas problemáticas no pueden ser entendidas como una lucha de las “mujeres” contra los “hombres” para quitarles derechos y adquirirlos para nosotras, sino como una vía en la que podamos caminar “a la par”, con iguales oportunidades para ejercer los derechos y protecciones similares que posibiliten el ejercicio de las responsabilidades familiares compartidas. Por ejemplo, reconociendo licencias para el ejercicio de las responsabilidades parentales, en lugar de la licencia por maternidad y la siempre exigua licencia por paternidad.

Algunos convenios colectivos de trabajo han avanzado sobre estas protecciones, algunos estatutos y algunas legislaciones referidas a empleo público en determinadas provincias o municipios, también la Corte Suprema de Justicia de la Nación con respecto a los trabajadores judiciales lo ha hecho.

Ni hablar si estas responsabilidades familiares son el resultado de uniones entre personas del mismo sexo o de la diversidad de expresiones que las “familias” del siglo XXI pueden adoptar; supuestos todos ellos en los que las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación han avanzado al ritmo de las necesidades sociales, en tanto que la normativa que específicamente regula esos supuestos en el ámbito laboral ha quedado desajustada.

Es por ello que, en este punto, resulta más conveniente hablar de “responsabilidades familiares, en el sentido del Convenio Nro. 156 OIT, pues la realidad

social nos muestra que hoy las responsabilidades familiares no son necesariamente el cuidado de hijos e hijas, sino que muchas veces nos tenemos que hacer cargo de nuestros padres o madres y, en ocasiones, esto es más complejo, pues cuando se trata de hijos e hijas existe una vasta oferta de jardines maternos e instituciones educativas, públicas, privadas, etc.; pero cuando se trata del cuidado de una persona adulta la oferta no es tan variada y en ocasiones es sumamente onerosa.

En nuestra opinión, la clave es la “igualdad de oportunidades”, queremos iguales oportunidades para desarrollarnos, para vivir en un ambiente libre de violencia, para no sufrir persecución, acoso, para no ser sometidas a estas preguntas que interfieren en nuestra vida íntima. Reclamamos igualdad efectiva de oportunidades.

VIII. EL CONTEXTO DE PANDEMIA Y LAS CUESTIONES DE GÉNERO

Ya he mencionado la importancia que el “cuidar”, “cuidarse”, “cuidarnos” ha adquirido en tiempos de pandemia y también el “rostro femenino” de las tareas de cuidado: sean las de cuidado familiar o al interior de nuestros hogares; sean las del cuidado comunitario. como por ejemplo las vinculadas a la solidaridad y asistencia comunitaria; o se trate de las tareas en relación de dependencia en servicios vinculados al cuidado, tal el caso de la enfermería, docencia, cuidado de niños, niñas y personas de edad avanzada, servicio doméstico, entre otras.

Por otra parte, para combatir la pandemia desde la OMS y los expertos en la ciencia médica se ha indicado que la mejor herramienta, o prácticamente la única, es el quedarse en casa. Pero este quedarse en casa para las mujeres puede significar una trampa mortal, por ejemplo, porque implica estar más expuesta a la violencia doméstica. Produciéndose esta paradoja: me quedo en casa para no enfermar y/o morir por el Covid 19, pero corro riesgo de enfermar o morir como consecuencia de la violencia doméstica.

El confinamiento aviva la tensión y el estrés generados por preocupaciones relacionadas con la seguridad, la salud y el dinero. Asimismo, refuerza el aislamiento de las mujeres que tienen compañeros violentos, separándolas de las personas y los recursos que mejor pueden ayudarlas. Es la situación perfecta para ejercer un comportamiento controlador y violento en el hogar. De forma paralela, al tiempo que los sistemas sanitarios se esfuerzan al límite, los refugios para la violencia doméstica alcanzan también su máxima capacidad, agravándose el déficit de servicio al readaptar dichos centros a fin de ofrecer una respuesta

adicional al COVID. Incluso antes de que existiera el COVID-19, la violencia doméstica ya era una de las violaciones de los derechos humanos más flagrantes. En los últimos 12 meses, 243 millones de mujeres y niñas (de edades entre 15 y 49 años) de todo el mundo han sufrido violencia sexual o física por parte de un compañero sentimental. Y, con el avance de la pandemia del COVID-19, es probable que esta cifra crezca con múltiples efectos en el bienestar de las mujeres, su salud sexual y reproductiva, su salud mental y su capacidad de liderar la recuperación de nuestras sociedades y economías, y de participar en ella ⁴⁴.

El COVID-19 evidenció, ante los ojos del mundo y particularmente ante los de las Américas, la forma en que las grandes desigualdades estructurales afectan de manera diferenciada a las mujeres y a las niñas de esta región. El primero de los signos de esta desigualdad y el más evidente fue la violencia contra las mujeres.

Medios de comunicación, organismos internacionales, organizaciones feministas, militantes de organizaciones de mujeres y gobiernos, alertaron, de manera inmediata, que la violencia contra las niñas y las mujeres aumentaba en el contexto de la crisis. Mientras

miles de personas se infectaban a lo largo y ancho de la región, y los Estados dictaban medidas sanitarias para proteger la salud de las personas, cientos de mujeres y niñas encontraron en estas medidas una declaratoria de riesgo inminente en sus vidas y, en una cantidad dramática, una declaratoria de riesgo de muerte. Pero por otra parte, el aislamiento nos ha obligado a desarrollar o incrementar nuestra participación en las tareas domésticas, combinarlas con el trabajo remoto, con las tareas de capacitación o formación profesional y nos ha convertido en auxiliares de los y las docentes de nuestras hijas e hijos; todo simultáneamente, casi sin intervalos, en el mismo espacio físico y no siempre con las herramientas y capacitación adecuada para realizarlas.

Y entonces, no podemos obviar reflexionar sobre la forma en que la pandemia, el aislamiento y el trabajo remoto han impactado sobre nosotras. Debemos distinguir entre las trabajadoras que por desarrollar en relación de dependencia esas tareas vinculadas al cuidado han sido incluidas dentro de los servicios considerados “esenciales” y, por ende, excluidas de las normas que se refieren al aislamiento social, preventivo y obligatorio⁴⁵. En tanto que muchas

44 <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic>

45 En la Argentina el aislamiento social, preventivo y obligatorio, ASPO, fue declarado el día

otras, por desarrollar tareas que no han sido incluidas dentro de las “esenciales” en muchos casos nos hemos visto obligadas a realizar trabajo remoto.

Y, en tal contexto, podemos identificar algunos fenómenos que se han verificado en estos tiempos:

La doble, triple o cuádruple jornada: Como consecuencia del incremento de las tareas domésticas y de cuidado estamos sometidas a jornadas más extensas que las habituales, extenuantes y con escaso o nulo tiempo libre o espacios para la recreación o el ocio. Se entremezclan las jornadas laboral, doméstica, el tiempo de descanso, etc. De pronto en un mismo ambiente y casi simultáneamente estamos realizando trabajo remoto (conectadas desde nuestros dispositivos a las redes de nuestros lugares de trabajo), la limpieza de nuestras casas, ayudando a nuestros hijos e hijas en sus tareas escolares e incluso ayuda solidaria o comunitaria.

El aislamiento social y/o laboral: El confinamiento ha proyectado sus efectos sobre la pertenencia colectiva, produciendo un efecto de atomización del colectivo de trabajadores y trabajadoras, distanciando a representantes sindicales de su núcleo de representación, dificultando o impidiendo la participación en la vida sindical con el consiguiente incremento de los poderes empresariales. Se impuso el trabajo “remoto” o “teletrabajo”, sin previa adaptación de los espacios físicos (que suelen ser la cocina o el living de nuestro hogar), sin herramientas de trabajo, sin capacitación adecuada, sin medidas de higiene y seguridad en el trabajo; todo lo cual potencia los efectos nocivos del trabajo sobre nuestra salud física y psíquica y nos torna más vulnerables al acoso y la discriminación laboral.

La Brecha salarial: En el trabajo registrado, no obstante las normas dictadas en la emergencia, se verifican reducciones salariales en la práctica, lo que potencia sus efectos cuando se trata de las mujeres toda vez que nuestros sueldos suelen ser considerablemente más bajos que los varones (la famosa brecha salarial que ronda en aproximadamente el 20 % en épocas de normalidad). Sumado a ello cabe señalar que, como nos insertamos en mayor número que los varones, al ámbito laboral mediante contratos de trabajo informales; vale decir, estamos

20/3/2020 mediante Dec. 297/2020 y entre las actividades excluidas de dicho aislamiento y su personal, según el art. 6, se encuentra: el personal de salud, Personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes; personas afectadas a la atención de comedores escolares, comunitarios y merenderos; servicios de lavandería; servicios esenciales de vigilancia, limpieza y guardia;

también más expuestas a la precariedad laboral, el desempleo o las reducciones salariales.

Por su parte, las trabajadoras afectadas a la realización de tareas esenciales se encuentran, por obvias razones, están en la primera línea de la batalla contra el Covid 19 y su salud especialmente en riesgo.

Ante la pandemia Covid 19 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recomendó⁴⁶: “Teniendo en cuenta los distintos contextos y condiciones que potencializan la vulnerabilidad a la que las mujeres están expuestas, como la precariedad económica, la edad, la condición de migrante o desplazada, la condición de discapacidad, la privación de libertad, el origen étnico-racial, la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, entre otras. ... Incorporar la perspectiva de género a partir de un enfoque interseccional en todas las respuestas de los Estados para contener la pandemia, teniendo en cuenta los distintos contextos y condiciones que potencializan la vulnerabilidad a la que las mujeres están expuestas, como la precariedad económica, la edad, la condición de migrante o desplazada, la condición de discapacidad, la privación de libertad, el origen étnico-racial, la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, entre otras.”.

Al respecto, OIT Argentina ha remarcado que si bien las consecuencias económicas, laborales y sociales de la crisis del Covid 19 son generalizadas y afectan a la totalidad de la población en la gran mayoría de los países, existen una serie de grupos de trabajadores que se ven particularmente afectados por diversas razones. En primer lugar, las mujeres. Además de estar sobrerrepresentadas en las ocupaciones a cargo de atender a las víctimas de la pandemia, las mujeres “tienen también mayor presencia en los sectores más afectados” por las restricciones y el aislamiento social”, como el comercio, turismo, hostelería, entre otros. De hecho, las mujeres representan al 44 por ciento de los trabajadores en el sector de hoteles y restaurantes del país. Por otra parte, la informalidad laboral es mayor entre las mujeres, quienes además asumen en mayor medida las tareas de cuidado no remunerado, multiplicadas frente al cierre de escuelas. Así, los trabajadores que realizan tareas de cuidado en los hogares, incluidas las trabajadoras domésticas, abarcan a más de un millón de personas en Argentina y son mayoritariamente mujeres. Además, el 75 por ciento de las trabajadoras domésticas en Argentina no están registradas, lo que limita su acceso a derechos

46 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Res. 1/2020, del 10/4/2020

laborales como la obra social, la licencia por enfermedad y otros mecanismos de protección social, especialmente necesarios en esta crisis sanitaria. La pandemia del coronavirus está agravando las desigualdades ya existentes y “está teniendo consecuencias sociales y económicas devastadoras para mujeres y niñas”, las cuales podrían revertir los avances limitados hacia la igualdad de género conseguidos en los últimos 25 años.

IX. CONCLUSIONES

Hemos reseñado la evolución de la legislación nacional y constitucional que da cuenta de un nuevo paradigma en la materia. No sólo se trata de reconocer “iguales derechos” también hay que adoptar medidas en orden a garantizar “igualdad efectiva de oportunidades” (tal como propician los arts. 37 y 75 inc. 23 CN).

Ahora bien, sin perjuicio de la existencia de la profusa legislación reseñada que protege frente a los actos o conductas discriminatorios y frente a la violencia laboral, en particular por razón de género, y que la jurisprudencia, progresivamente, ha hecho aplicación de tales normas en aras de sancionar tan repudiables prácticas, la realidad nos golpea con crudeza y los datos que arroja dan cuenta de la frecuencia con la que se verifican tanto en el ingreso, como durante la vida o a la ruptura del contrato de trabajo. Por lo que, no podemos sino concluir que en la medida en que no se remuevan los prejuicios o estereotipos imperantes en los lugares de trabajo no lograremos erradicar este flagelo.

Un informe de la OIT sobre discriminación en el trabajo⁴⁷, señala que esta práctica sigue representando un problema de ámbito mundial, y que emergen nuevas y más sutiles formas de este tipo de abuso. Aunque los avances significativos logrados en la lucha contra las desigualdades en el lugar de trabajo son causa de esperanza, en el informe se advierte que las nuevas formas de discriminación representan igualmente un motivo de creciente preocupación.

Por otra parte, han pasado ya más de 100 años de la creación de la Organización Internacional del Trabajo y , no obstante ello, el organismo sigue proclamando que en pos de un mejor futuro del trabajo para todos se requiere un paso decisivo hacia la igualdad de género⁴⁸. En tal sentido ha expresado que

47 Informe del 1/6/03

48 Documento “Un paso decisivo hacia la igualdad de género”, Resumen Ejecutivo, Organización Internacional del Trabajo, 2019,

en 1919 la OIT adoptó los primeros convenios sobre las mujeres y el trabajo. Un siglo después, las mujeres son una fuerza en el mercado de trabajo, sobrepasando barreras que en una época se habrían considerado insuperables. Si bien se han realizado grandes progresos en el último siglo para las mujeres en el trabajo, no hay margen para la autocomplacencia. Los avances para cerrar las brechas de género se han estancado y, en algunos casos, se observa un retroceso. Sin embargo, es posible mejorar el futuro del trabajo para las mujeres, pero sólo dentro de un ecosistema que comprenda medidas de refuerzo y un firme compromiso con la igualdad de género. Se ha elaborado un informe que es la culminación de la amplia labor llevada a cabo en el contexto de la iniciativa del centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo. Las conclusiones y recomendaciones están en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015. La realización de la Agenda 2030 depende de la consecución efectiva de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Éste es nuestro desafío, éste es el compromiso que debemos asumir: bregar desde nuestro específico ámbito familiar, social y de desempeño laboral y académico por el reconocimiento para todas las personas, sin distinción alguna, no sólo de iguales derechos, sino de iguales “oportunidades” para ejercitarlos, así como del derecho a vivir y trabajar en un ambiente digno, sano y libre de toda forma de violencia. Vía en la que pese a los avances experimentados nos queda mucho por hacer en aras de construir una sociedad más justa, solidaria, democrática, con igualdad de oportunidades para todas y todos.