



CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA
REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

Grupo 6: Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia Coordinación:
Florencia Antoniou: Grupo de Trabajo Interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas.
Mariana Brocca: UNICEN-CONICET María Eugenia Miguez: CONICET-Facultad de Derecho –
UBA. Giuseppe Messina: CONICET-UBA Correo electrónico: grupodspp@gmail.com

**“Autonomía económica de las mujeres y Derechos Humanos. Violencias en el mundo del
trabajo”**

Autora: Anabel Surin – anasurin@hotmail.com

Pertenencia Institucional: UNLPam – Becaria en proyecto de investigación “Impacto de las relaciones
de género, roles familiares y cuidados en las estrategias de inserción profesional de abogados/as en
Santa Rosa”, aprobado por Resolución de acreditación: 012/2019CD, cuya Directora: Mag. Daniela
M.J. Zaikoskiy Co-directora: Mag. Betsabé Policastro.

- Tres palabras clave : Derechos Humanos – Género – Convenio 190 OIT



CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA
REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

1.

Introducción

La presente ponencia se enmarca en el proyecto de investigación “*Impacto de las relaciones de género, roles familiares y cuidados en las estrategias de inserción profesional de abogados/as en Santa Rosa*”, aprobado por Resolución de acreditación: 012/2019CD, cuya Directora: Mag. Daniela M.J. Zaikoskiy Co-directora: Mag. Betsabé Policastro. Asimismo, la presente tiene como objetivo servir de insumo para la confección del trabajo integrador final para la aprobación de la Especialización en Derechos Humanos.

Es así que, se abordará la perspectiva de género en el derecho al trabajo, entendido como un derecho humano integrante del grupo de derecho económicos, sociales y culturales (en adelante DESC), y que a propósito del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) se introduce en la materia a nivel internacional y nacional por su ratificación por medio de la ley 27 580, la temática del acoso y la violencia en el mundo del trabajo.



CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA
REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

Cuando pensamos en el derecho del trabajo en este contexto, partimos de la idea de que, si bien este derecho humano está reconocido en los pactos internacionales en la materia, el mismo ha sido construido a imagen y semejanza del trabajador varón, habiendo reservado a la mujer el espacio privado del hogar, motivo por el que por ejemplo, en la legislación nacional, muchas cuestiones que hacen a los derechos de la mujer trabajadora, no se encuentran contempladas, y en el caso de estarlo, los son a imagen de la mujer gestante, o estableciendo prohibiciones estereotipadas como son, el trabajo nocturno de las mujeres y su actividad laboral en determinados sectores de la producción, fortaleciendo de este modo la consideración de la mujer como un sujeto con capacidad limitada y generando desigualdades estructurales respecto de los trabajadores varones, en cuanto a la obtención de empleos, o el ascenso en el mismo.

Es así como, teniendo esto presente, se trabajará sobre la evolución normativa que ha tenido la OIT, en cuanto a ser la primera organización que trabaja sobre derechos humanos laborales y que tiene como objetivo, introducir perspectiva de género en ese ámbito, sobre el valor de este tipo de convenios a nivel local, y sobre la gestación y promulgación del Convenio 190 de la OIT como hito en la materia.

La importancia del Convenio 190 radica en que, es la primera norma universal que aborda la violencia y acoso en el mundo del trabajo, abarcándola violencia y el acoso por razón del género. Es un convenio de derechos humanos que hace referencia al mundo del trabajo, y en cuanto a las partes, le da una amplitud al entender a la violencia y el acoso, tanto dentro del servicio público como del privado.

2.

¿Desde donde iniciamos?

Entendemos que la importancia en el estudio y el reclamo por la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo tiene que ver con exigir y hacer cumplir la denominada autonomía económica de las mujeres, en términos de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (en adelante CEDAW, por sus siglas en inglés).

En este aspecto, debemos tener en cuenta que los reclamos por la efectivización de la autonomía económica como tal, se encuentran subrepresentados, ya que a diferencia de lo ocurridos con las



CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA
REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

experiencias recientes en la defensa de la autonomía física y en la toma de decisiones de las mujeres argentinas, como son las campañas Ni Una Menos, o la reciente aprobación de la ley de interrupción voluntaria del embarazo N 27 610; como así también en cuanto a la autonomía política, la aprobación de la ley N 27 412 sobre paridad de género en ámbitos de representación política y la provincia de La Pampa por medio de la Ley N 3 259; esta es una situación diferente de lo que sucede con la agenda económica, la que no se encuentra respaldada por experiencias colectivas similares o de igual magnitud.

Entendemos que, es la denominada brecha de género, la que interfiere en el desarrollo pleno de la autonomía de las mujeres y por eso, reclamar su reducción es el paso para que nos empoderemos económicamente.

Entendemos por brecha o diferencia salarial por sexo, siguiendo a Sosa (2020), se refiere a la diferencia de salario percibido entre los hombres y las mujeres en puestos de trabajo iguales o de valor equivalente. La brecha salarial se debe a factores estructurales muy ligados a la desigualdad de género, siendo que las creencias en torno a las desiguales capacidades y aptitudes de mujeres y hombres para el desempeño de un mismo trabajo y la división sexual del trabajo fueron generando esta desigualdad.

¿Qué efectos sufren las mujeres por la desigualdad salarial?:

- pensiones más bajas
- menos prestación por desempleo
- menos oportunidades de desarrollo profesional
- menor calidad de vida= mayor probabilidad de pobreza

En este punto, es interesante pensar que, la reversión de la brecha de género en la educación no tuvo su correlato en el mercado de trabajo, ya que, pese a que las mujeres son mayoría entre la población estudiantil de todos los niveles, existe una fuerte segmentación horizontal que repercute sobre el rendimiento académico de mujeres y varones y se reproduce en el mercado laboral.



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

En este punto, hay que tener en cuenta que es el Estado el que tiene el rol de garante de los derechos sociales, económicos y culturales y de los derechos civiles y políticos de todas las personas, sin distinción de género, edad, etnia, o cualquier otra característica. Es así como, en cuanto a la relación del derecho al trabajo y los sistemas de protección de los derechos humanos, como dentro de la categoría de DESC, se fue formando el concepto de trabajo digno, y como en este punto se crean diferencias estructurales para las mujeres.

Al respecto, Martínez Salgueiro aporta que:

En general, la doctrina laboral latinoamericana ha señalado la cercanía, la afinidad, entre los derechos humanos y los derechos laborales. Se ha sostenido que el Derecho al trabajo y a la seguridad social tiene como objetivo la protección del ser humano que trabaja, que no es otra cosa que la protección de los derechos fundamentales del hombre en el desarrollo de la actividad productiva (p.4).

Es a partir de esta última definición que nos planteamos ¿Cuál es esa imagen de hombre y de su actividad productiva? ¿está incluida en ella la mujer? En un principio entendemos que la respuesta a esta última pregunta se da por la negativa, sobre todo en cuanto a nuestra legislación nacional, ya que la ley de contrato de trabajo N 20 744 ha puesto a la mujer trabajadora exclusivamente como figura de la madre biológica, que no promueve la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y alienta su exclusión en el período de crianza.

Por eso, en base a una visión crítica de los derechos humanos (en adelante DDHH), en cuanto a que los mismos no son algo dado, sino que por el contrario, van a formar parte de procesos culturales, que necesariamente van a utilizar la lucha como medio para alcanzar la dignidad; entendemos que es donde se ve reflejado la problemática de las mujeres en cuanto a sus derechos laborales; y que si bien se ha avanzado en su reconocimiento (por ejemplo en el Artículo 11 de la CEDAW; que forma parte del proceso de especialización/especificidad de los DDHH para grupos no comprendidos en los tratados fundacionales), todavía falta un largo camino por recorrer para poder obtener una plena autonomía económica, siendo el reconocimiento de la carga de las tareas de cuidados y reproductivas, uno de los factores determinantes para ese avance.

Respecto de esto, es dable hacer referencia a lo expuesto por Peces – Barba Martínez (1995); al respecto el autor refiere cómo los derechos de la mujer son el claro exponente del proceso de especificación, sobre la base de “una condición social o cultural de personas que se encuentran en



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

situación de inferioridad en las relaciones sociales y que necesitan una protección especial, una garantía o una promoción para superar la discriminación, el desequilibrio o la desigualdad.” (p. 181)

En este mismo sentido, aclara Pisarello (2002) citando a Carol Pateman (1989):

Es el caso de los derechos de las mujeres, concedidos en el Estado social tradicional de acuerdo a un modelo paternalista y sobregeneralizador del derecho laboral y del derecho familiar que, más allá de los parciales avances, afianza su dependencia del varón en la medida en que, en última instancia, se dirige a la protección de la esfera pública del trabajo remunerado, dejando prácticamente intacta la esfera privada, en la que la mujer provee de cuidado y trabajo no retributivo y resulta, con frecuencia, objeto de diversas formas de explotación y dominación (p. 119).

Por todo esto, y al decir de Smith (2012), es que entendemos que se debe *cambiar el punto de vista* y reivindicar a la mujer para hacer realidad su problemática, ya que como explica de manera cabal Villavicencio Miranda (2014):

En particular, tratándose de las mujeres, la opresión consiste, en parte, en una transferencia sistemática y no recíproca de poderes a los hombres, que implica más que una desigualdad de estatus, poder y riqueza resultante de la práctica cultural por la que los hombres han excluido a las mujeres de las actividades privilegiadas, ya que esa desigualdad es posible precisamente *porque las mujeres trabajan para ellos*. De este modo, la explotación de género se inicia con la transferencia a los hombres de los frutos del trabajo material y de las energías sexuales y de crianza de las mujeres, lo que no se modificará a menos que lo haga la estructura social y cultural (p.610).

También es interesante lo que enseña al respecto Rodríguez Enriquez, Corina -citada por Pautassi, Faur y Gherardi (2004)-:

El trabajo con remuneración del mercado es lo que se conoce como ocupación. Es precisamente el mercado de trabajo (en términos de lo que ofrece y lo que demanda) el que define la situación de las personas frente al empleo remunerado, su capacidad de percibir ingresos por esa fuente, su posibilidad de acceder a las instituciones de seguro social, las



CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA
REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

condiciones de la distribución intra-hogar de recursos y la capacidad tributaria de las personas. El trabajo reproductivo o doméstico comprende todas aquellas actividades no remuneradas del hogar que podrían ser realizadas por alguna otra persona que aquella que lo realiza (miembro del hogar) o que podrían adquirirse si existiera un mercado para ellas. Se distingue de esta manera de las tareas de cuidado personal que cada persona realiza por sí misma (alimentarse, higienizarse) y actividades recreativas que no pueden delegarse (ir al teatro, pasear) (p.16).

Lo cierto es que, la consolidación de la autonomía económica de las mujeres, sigue siendo un proceso de lucha por el reconocimiento del trabajo reproductivo, en el reconocimiento de que la mujer trabaja una doble y hasta triple jornada – en el caso de la participación política o sindical- cuestión esta que también repercute en el cuerpo de las mujeres, quienes se encuentran expuestas a sufrir enfermedades laborales producto del mayor esfuerzo y desgaste, lo que muchas veces no se reconoce como un riesgo laboral; de la equiparación de los salarios entre mujeres y varones (superar la brecha de género), de ocupar puestos de poder y de toma de decisión (superar la denominada segregación vertical), de erradicar las limitaciones o el llamado techo de cristal de la carrera profesional de las mujeres; como así también los fenómenos de escaleras rotas, que se trata de las interrupciones en las trayectorias laborales a causa de la maternidad; de segregación horizontal, por desempeñarse en sectores de menores ingresos; y de informalidad laboral, como en el sector de servicios que alcanza al 90% de los puestos de trabajo ocupados por mujeres.

Es así como, a nivel nacional, el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer en las observaciones finales sobre el séptimo - y último - informe periódico de la Argentina¹, en cuanto al empleo destacó que preocupaba al comité:

- a) La persistente desigualdad salarial por razón de género, especialmente en el sector privado, que afecta sobre todo a las mujeres con un alto nivel educativo;
- b) El desempleo y la concentración de mujeres, en particular mujeres migrantes, en el sector no estructurado de la economía;



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

- c) La falta de datos desglosados por sexo sobre el trabajo doméstico y la ausencia de mecanismos de supervisión para controlar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, en cumplimiento de las leyes;
 - d) El limitado acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones en empresas privadas y la falta de medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral;
 - f) El acceso limitado a oportunidades de empleo que tienen las mujeres que sufren formas entrecruzadas de discriminación y estigmatización social, como las mujeres transgénero.
- (p.13)

Por todo ello es que, debemos tener en cuenta y reclamar la aplicación de los instrumentos internacionales en la materia, que bregan por la consolidación de la autonomía económica de las mujeres; tal es el caso de La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible², que constituye un plan de acción global para promover el crecimiento económico inclusivo, la erradicación de la pobreza, la protección de nuestro planeta y la reducción de las desigualdades, todo lo cual enmarca las acciones llevadas a cabo por el Sistema de Naciones Unidas.

Su importancia radica en que, para su cumplimiento, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas son centrales. La agenda postula que el desarrollo solo será sostenible si favorece por igual a mujeres y hombres. Para lograrlo, es necesario garantizar los derechos humanos de las mujeres y eliminar las formas de discriminación, que aún persisten. En la esfera económica, cobran especial relevancia: la necesidad de asegurar la igualdad de derechos en el acceso a los recursos económicos, el equilibrio en la distribución de la carga de trabajo del cuidado no remunerado, la igualdad de oportunidades en el mercado laboral (incluyendo las remuneraciones y la participación en la toma de decisiones), y la erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Bajo estas consideraciones se pensaron las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), tal como lo plantea Diaz Langou y otros (2019).

2.

¿Dónde encontramos la protección internacional a la igualdad de derechos de las mujeres en el ámbito laboral?



CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA
REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

Respecto de los instrumentos jurídicos internacionales del sistema universal relativos a grupos poblacionales específicos, nos interesa mencionar la CEDAW, la cual establece, en referencia a la materia en estudio, en su artículo N ° 11 la obligación de adoptar medidas para evitar la discriminación contra la mujer en el acceso al empleo y en el disfrute de los derechos laborales, y en base a esto es que consideramos la importancia del Convenio 190 de OIT que luego será analizado.

En todos los casos, podemos considerar que la aprobación de la CEDAW en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas marcó un punto de inflexión en el reconocimiento legislativo del trabajo femenino, en esta idea de especificación de los Derechos Humanos que se planteó más arriba. A partir de allí, comienza a incorporarse el principio de equidad de género en el mundo del trabajo, especialmente en los convenios internacionales, aunque también en diversos ordenamientos internos de los países.

Tal como plantea Sosa (2020), tanto la pobreza monetaria, como la falta de tiempo de las mujeres conforman un círculo vicioso muy difícil de superar sin políticas especialmente dirigidas a la autonomía económica de las mujeres, tal como nos plantea el tratado internacional en la materia. Por eso entendemos que, la autonomía económica y la igualdad distributiva implican garantizar la igualdad de derechos y el acceso de las mujeres a los recursos económicos, naturales, productivos, financieros, poder para determinar y regular su propia vida y su conquista sólo será posible cuando se hayan dado cambios que alcancen a todas las mujeres

La OIT en un informe reciente para América latina y el Caribe, sobre mujeres en el mundo del trabajo, sostiene que, por cada hora trabajada, las mujeres reciben ingresos laborales que son, en promedio, 17 % inferiores a los de los hombres (OIT, 2019). (Lozano, 2019)

Entendemos en este punto que la igualdad, además de un valor, es un factor de capacidad transformadora del desarrollo económico y que existe una relación recíproca entre la autonomía y la igualdad. Es importante agregar que en el año 1992, en la recomendación general N° 19 del comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, se aclaró que la discriminación contra la mujer, tal como se define en el artículo 1 de la Convención, incluía la violencia por razón de género, que es *“la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”*, y que constituía una violación de sus derechos humanos.



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

En el párrafo 7 punto h) se menciona el derecho a condiciones de empleo justas y favorables, comprendido en los presupuestos de protección de CEDAW, por ello entendemos y ponemos el énfasis en que la violencia laboral es una forma de violencia de género que perjudica la igualdad, tal como lo reconoce el Convenio 190 de OIT (2019).

Esta Recomendación es a su vez actualizada por la N° 35 del año 2017, que por su parte amplía el concepto de “*violencia contra la mujer*”, por la expresión “*violencia por razón de género contra la mujer*”, que pone el acento en las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. Además, refuerza la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales. Ese tipo de violencia por razón del género, perpetua la subordinación de las mujeres respecto de los hombres y constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en la CEDAW.

Entender a la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación, tiene consecuencias normativas ineludibles. Implica que el accionar violento constituye una conducta prohibida, nula y contraria al orden público internacional. Con lo cual, carece de efectos jurídicos. Ofende la dignidad humana. Por ende, el único camino posible no es reclamar un resarcimiento pecuniario, sino también la “reparación in natura”, esto significa, desconocerle efectos jurídicos y retrotraer la situación al estado anterior en que sucedió el acto de violencia. (Lozano 2020, p.6)

En cuanto a otros antecedentes internacionales en la materia, podemos indicar que en 1994 se llevó a cabo la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo en El Cairo que, junto con la cuarta conferencia mundial sobre la mujer en Beijing en 1995, supusieron un hito en los derechos de las mujeres. En El Cairo los desafíos demográficos fueron entendidos en clave de género, abriendo el camino para afianzar los derechos de las mujeres a la salud reproductiva y a la planificación familiar. En el programa de acción se llama a los gobiernos a eliminar la discriminación en el acceso al trabajo y el empleo y a impulsar medidas de conciliación entre la familia y el trabajo. En Beijing, por su parte, se elaboró la declaración y plataforma de acción de Beijín. Esta establece objetivos estratégicos a los cuales los países participantes se comprometieron, para avanzar en la igualdad de género. Entre estos objetivos, se comprende: revertir la feminización de la pobreza, avanzar en la capacitación y formación de las mujeres, incluir a las mujeres en la toma de decisiones, crear mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer en los contextos nacionales, y fortalecer la participación y



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

el empoderamiento económico de la mujer. La declaración y plataforma de acción de Beijing fue adoptada por 189 países, entre los que se encuentra Argentina.

Diez años después, en 2014, el Grupo de los 20 (G20), en su reunión de líderes, adoptó en Australia el compromiso de Brisbane. Mediante este instrumento, los veinte países miembros (incluyendo a Argentina) se comprometieron a reducir la brecha de participación laboral entre varones y mujeres en un 25% para 2025.

-

3.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la mujer.

El objetivo fundamental de la OIT, tal como se establece en la guía práctica sobre el control de la aplicación de las normas internacionales de trabajo con un enfoque en los convenios para la igualdad de género (2017), es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Es de doble tener en cuenta el concepto de “trabajo decente para todas las personas” que concibe la Organización, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, en tanto la igualdad de género es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento.

La forma de promover la igualdad de género se basa en el dictado de los convenios internacionales del trabajo, que forman parte de los instrumentos jurídicos que establecen los principios y los derechos básicos en el trabajo y que se denominan normas internacionales del trabajo o en su abreviatura NIT. Por ello es por lo que, en este apartado nos interesa analizar un grupo de convenios que son determinantes para la promoción de la igualdad de género:

-

Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

- Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).
- Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).
- Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).
- Convenio núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente ³, 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 ⁴, 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 técnica⁵.

¿Por qué este Organismo multilateral se ocupa en especial de la situación de la mujer trabajadora?, porque puede discriminar de manera positiva dentro del grupo desventajado de los trabajadores, a las mujeres, que se encuentran en peor situación que sus pares varones.

Señala la OIT que:

Las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo. (...) lo que socava su capacidad para obtener ingresos y su seguridad económica (OIT, 2016) (p. 3).



CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA
REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

3.2 Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019)

En el marco de la conmemoración a los 100 años de nacimiento de la OIT, se aprobó este convenio y la Recomendación que lo acompaña (número 206) en el mes de junio de 2019, fruto de un trabajo que venía desarrollándose hacia varios años y plasmando en él reclamo del grupo de trabajadores. Entendemos que este instrumento internacional profundiza la mirada en la asimetría de poder que existe en la relación laboral, atravesada por una perspectiva de género.

La comunidad internacional indicó claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar, y el objetivo de este es no tener que elegir entre la dignidad y el trabajo. Se trata de un hito, una base y un límite, un mandato internacional de DDHH que proclama la eliminación de acoso y violencia en el ámbito laboral. Hay que tener en cuenta que estos dos instrumentos internacionales son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

No podemos perder de vista el contexto histórico del dictado del Convenio, y que de hecho fueron nombrados en el recinto de discusión: denuncias públicas de acoso y violencia sexual en el ámbito laboral, todas hechas por mujeres, el denominado movimiento “mee too” de octubre 2017 frente a la denuncia de mujeres en el ámbito del espectáculo en Hollywood, en razón de acosos y abusos del productor Harvey Weinstein. También, el movimiento nacional “Ni una Menos”, en reclamo ante la violencia extrema contra el femicidio, o bien la denuncia penal y luego pública realizada por la actriz Telma Fardin, por un hecho de abuso sexual ocurrido cuando la misma tenía 15 años y en el contexto de una producción laboral en otro país, respecto del adulto a cargo y compañero de trabajo Juan Darthés. Estas denuncias hicieron visible lo invisible, y pusieron en debate que recursos teníamos para reclamar y poner en el ámbito público este tipo de hechos.

Respecto de la letra del Convenio, el mismo define la violencia y el acoso como “un conjunto”, en lugar de establecer una línea divisoria entre ambos conceptos: “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.”



CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA
REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

Seguidamente, la violencia y el acoso por razón de género se definen como “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” (art. 1,1).

Lo importante es que exista una prevención efectiva del conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables y una protección contra los mismos (art. 1,2).

El alcance de la protección es amplio, sobre la base de que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El enfoque también tiene en cuenta que ciertos grupos se ven afectados desproporcionadamente por la violencia y el acoso.

Este instrumento internacional tiene en cuenta que, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario abordarlos en todos los ámbitos, inclusive a través de la legislación y las políticas relativas al trabajo, la igualdad y la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la migración y el ámbito penal, así como a través de la negociación colectiva.

Se tiene especialmente en cuenta que, las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las medidas deben tener esto en cuenta y abordar las causas subyacentes conexas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso. También es preciso adoptar medidas, según proceda, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

El Convenio también aborda las responsabilidades de en lo que respecta a la prevención de los empleadores de la violencia y el acoso y a la protección frente a los mismos (art. 9). Esto refleja un cambio fundamental: históricamente, la violencia doméstica quedó relegada a una cuestión “privada”, no relacionada con el trabajo, y ahora se está reconociendo que tiene consecuencias reales para los trabajadores, las empresas y la sociedad en general; esto tiene importancia porque la violencia doméstica exacerba las desigualdades de género en la participación en el mercado de trabajo, y puede contribuir a aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Es así que pone a los empleadores en un lugar de acción, es decir, ya no deben quedarse pasivos ante un hecho de violencia y/o de acoso, ya que su responsabilidad intervenir para que ello no ocurra y en el caso de sucedido, tomar medidas al respecto. No solo de hechos de violencia o acoso sucedidos en



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

el ámbito del trabajo, sino también deben tomar medidas respecto de una trabajadora que sufrió violencia de género fuera de su lugar de trabajo y necesita reorganizar sus tareas, o sus horarios, etc.

El Convenio no define el acoso sexual, pero éste está claramente incluido en la definición de violencia y acoso por razón de género (art. 1,1,b). Así pues, el acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, como comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, “bromas”, la exhibición de fotografías o carteles que objetivan a las mujeres, el contacto físico o la agresión sexual. El acoso sexual puede ser perpetrado por diferentes personas, inclusive por colegas, supervisores, subordinados y terceros.

Hay que tener en cuenta que, cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual en el mundo del trabajo. Sin embargo, el acoso sexual suele basarse en el abuso de las relaciones de poder, y los casos notificados son cometidos normalmente contra las mujeres y perpetrados por hombres. En este punto, la interseccional exacerbar el riesgo de violencia y acoso.

En el Preámbulo del Convenio 190 OIT, se consagra el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; asimismo, que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social; reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, que debe adoptarse un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

4. Palabras Finales

Queda a la vista que, en base a lo analizado, contamos con recursos normativos a nivel internacional que reclaman una mayor protección de la mujer trabajadora, y que lograr la autonomía económica es la manera de alcanzar la dignidad como concepto integral de Derechos Humanos.

Por ello es por lo que, destacamos en este trabajo el bloque de Convenio de género de la OIT, y en particular la sanción del Convenio 190, ya que se trata de la primera norma internacional que



CONGRESO
NACIONAL
DE ESTUDIOS
DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA
REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

reconoce el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso para todas las personas. A su vez, establece un marco global de acción en base a un entendimiento común de lo que es violencia y acoso, bajo un amplio de aplicación que incluye al sector público y privado, a la economía formal e informal, a las áreas rurales y urbanas.

Nombramos algunos avances en la materia, pero entendemos que los mismos en la actualidad no son suficientes para superar la brecha de género, o la segregación horizontal y vertical a la que somos sometidas las mujeres trabajadoras. Falta camino por recorrer, pero entendemos que trabajar en la materia y visibilizar la problemática, es una forma de poner en agenda estos reclamos.



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

5. Referencias Bibliográficas

Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A., & Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD.

García, L. (2006). Reconstruyendo el Nucleo de Derechos de la Persona Humana: Aportes para la Justiciabilidad de, También, los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *American University International Law Review Volumen 22, N° 1*, 65-100.

Lozano, M. P. (Julio de 2020). *Asociación de Abogados y Abogadas Laboristas*. Obtenido de La Causa Laboral : <http://www.lacausalaboral.net.ar/Numeros%20anteriores/80%20La%20Causa%20Laboral/index.html>

Martínez Salgueiro, M. L. (s.f.). Derechos económicos, sociales y culturales en las relaciones laborales, oit. Análisis de la situación en América Latina. *Publicación del Instituto Interamericano de Derechos Humanos*.

OIT. (2006). *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales*. Santiago de Chile : Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo, Tendencias de 2016*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2017). *Guía práctica sobre el control de la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo con un enfoque en los convenios para la igualdad de género*. Costa Rica : Disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_659989/lang--es/index.htm .



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Pautassi, L., Faur, E., & Gherardi, N. (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL Naciones Unidas.

Peces- Barba Martínez, G. (1995). *Curso de derechos fundamentales. Teoría General*. Madrid: Universidad Carlos III Madrid, Boletín Oficial del Estado.

Pisacco, M. E. (2020). Género y convenios de la organización internacional del trabajo. En M. Herrera, S. E. Fernández, N. De la Torre, & C. A. Videtta, *Tratado de géneros, derechos y justicia. Derecho del Trabajo* (págs. 59-79). Santa Fe: Rubinzal - Culzoni.

Pisarello, G. (2002). Del Estado social tradicional al Estado social constitucional: por una protección compleja de los derechos sociales. En M. (. Carbonell, *Teoría constitucional y derechos fundamentales* (págs. 115-135). México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Rossillion, C. (1987). La OIT y la eliminación de la discriminación en el empleo. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 5-27.

Smith, D. E. (2012). El punto de vista (standpoint) de las mujeres: conocimiento encarnado versus relaciones de dominación. *TEMAS DE MUJERES - Revista del CEHIM - Año 8 - N° 8*, 5-27.

Sosa, M. F. (Marzo de 2020). Trabajos y cuidados . *La Causa Laboral* , 1-13.

Villavicencio Miranda, L. (2014). Minorías étnico-culturales y derechos de las mujeres. *Revista de ciencia política / volumen 34 / N° 3*, 605-621.



LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021
aset ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

1 CEDAW/C/ARG/CO/7; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Distr. General 25 de noviembre de 2016. de

2 Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nueva

York. Recuperado de
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=http://

untermportal.un.org/UNTERM/Display/Record/UNHQ/NA/f8c761b0-2ad4-4501-a913-

[7e2fa8854f9a&Lang=S](http://untermportal.un.org/UNTERM/Display/Record/UNHQ/NA/f8c761b0-2ad4-4501-a913-7e2fa8854f9a&Lang=S)

3 https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_115401/lang--es/index.htm ;

4 https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_100570/lang--es/index.htm

5 [La incorporación de las consideraciones de género en la cooperación técnica de la OIT \(ilo.org\)](#)