

Marrau, S. V. (2024). Mujeres, género y diversidad: Su discriminación en el ámbito del trabajo. Análisis del Convenio 190 de la OIT. *Revista Digital Derecho y Debates*, 2(1), 69–80.

MUJERES. GÉNERO Y DIVERSIDAD. SU DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO ANÁLISIS DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

WOMEN. GENDER AND DIVERSITY. THEIR DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE. ANALYSIS OF ILO CONVENTION 190.

Silvina Victoria Marrau²⁴

Universidad Nacional de San Luis
silvinavmarrau@hotmail.com

Resumen

En este artículo se analizan brevemente las causas de discriminación hacia la mujer dentro del mundo del trabajo, con fundamento en las normas internacionales de derechos humanos y la legislación nacional argentina. Luego, se describen las nuevas tendencias mundiales en género, que incluyen la orientación sexual y la perspectiva de género, para finalizar con el análisis del Convenio 190 de la OIT, el cual propugna un ambiente de trabajo libre de violencia o acoso.

Palabras clave: mujer – discriminación – violencia – acoso – ambiente laboral.

Abstract:

We will begin this work by analyzing the causes of discrimination against women within the world of work, illustrating based on international human rights standards and on Argentine national legislation. Then we will analyze the new global gender perspective that includes sexual orientation and gender perspective and we will culminate with the analysis of convention 190 OIT, which manifests among its lines a work environment free of violence and harassment.

Keywords: women- discrimination- violence - harassment - work.

Una breve introducción

Las mujeres hemos sido objeto de discriminación a nivel mundial a través de los siglos, y la única razón de ello es, desde siempre, nuestro género. La discriminación se ejerce en todos los ámbitos: civil, laboral, político, económico, cultural y social. Con el tiempo, hemos conquistado todos los niveles de evolución, comenzando con la posibilidad de

²⁴ Abogada y procuradora de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC, Argentina). Especialista en Derecho Laboral de la Universidad Nacional del Litoral (UNL, Argentina). Maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Internacionales de la Universidad de Tres de Febrero (UNTREF, Argentina). Abogada litigante en el fuero de Derecho del Trabajo desde año 2006. Miembro asociado de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Caballenas”. Miembro asociado del Instituto Internacional de Altos Estudios Jurídicos y Políticos. Miembro de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral (SADL).-

votar, estudiar, trabajar y celebrar contratos sin la autorización de marido o padre, es decir, de un hombre.

Si bien las mujeres en el siglo XXI hemos llegado a una gran evolución y empoderamiento, las grandes desventajas para paliar la desigualdad real respecto de los hombres siguen vigentes. Las tareas del hogar y el cuidado de hijos, padres o familiares enfermos siguen en su mayoría en manos de las mujeres. Este factor quita tiempo, rendimiento y la posibilidad de buscar mejores trabajos, de mantenerse vigentes y de perfeccionarse. La falta de protección de la mujer embarazada, la prevalencia de estereotipos sociales para determinados trabajos y los mandatos culturales son grandes desventajas que tiene que enfrentar el género femenino; mientras que la violencia y el acoso laboral y sexual también son factores que aumentan la desigualdad respecto de los hombres dentro del ámbito del trabajo.

Con respecto a estas desigualdades, Urquidí y Chalup (2023) analizan de la siguiente manera la brecha de género en ingresos laborales, en 18 países de América Latina y el Caribe:

“Se observa que existe una diferencia significativa en el ingreso por hora entre hombres y mujeres en la mayor parte de la región. En el estudio se establece que las mujeres deberían obtener ingresos por hora más altos que los de los hombres, considerando su nivel educativo, los sectores de la economía en los que trabajan, las ocupaciones que desempeñan, la zona en que habitan y sus características personales, sin embargo, esto no ocurre. Esto significa que la diferencia de ingresos que existe a favor de los hombres se debe a factores que no están explicados por las variables que se utilizaron en el estudio, sino más bien a características no observables relacionadas con sesgos de género, de naturaleza discriminatoria. Estos sesgos pueden ser de índole cognitivo u originarse en leyes inadecuadas, discriminación o en costos laborales relacionados con el cuidado de los hijos, que no se visibiliza en la sociedad...”

Por su parte, y en el mismo tenor, el artículo “No es fácil ser mujer en el ámbito del trabajo” (González Velosa, 2023) analiza enfáticamente la problemática de las inequidades de género en el mundo laboral, y explica:

“La pandemia visibilizó, dramáticamente, las brechas de género en los mercados de trabajo de la región. Según datos del BID, en el primer semestre de 2020 se destruyeron más puestos de trabajo que en cualquier otro momento de la historia reciente y este impacto recayó, desproporcionadamente, sobre las mujeres. El mayor efecto sobre el empleo femenino se debió, en gran medida, a que las mujeres se empleaban en los sectores más afectados por la crisis, como los de hotelería y restaurantes. También estuvo asociado a la suspensión de actividades de educación presencial, lo que implicó un aumento en las actividades de cuidado al interior del hogar, que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres. Por ejemplo, según una encuesta conjunta del BID y la Universidad de Cornell realizada en julio de 2020, en los períodos de cuarentenas y cierre de escuelas, el 60% de las mujeres declaraban ser las únicas responsables de la educación de sus hijos en el hogar, en comparación con el 14% de los hombres. Y si bien tras el fin de la crisis sanitaria muchas mujeres recuperaron sus empleos, lo hicieron a un ritmo más lento que los hombres, y los determinantes estructurales que desequilibran las oportunidades en el mercado de trabajo persisten”.

Según el artículo, las normas sociales también imponen a la mujer una mayor responsabilidad en las tareas domésticas no remuneradas, y muchas veces no compartidas con el sexo opuesto, lo que les quita tiempo y rendimiento. Al respecto, expresa:

“Las normas sociales también imponen mucho mayores **responsabilidades domésticas** a la mujer. En todos los países del mundo, las mujeres dedican más tiempo a oficios del hogar, incluso cuando ellas son trabajadoras de tiempo completo. Y esto tiene efectos claros sobre su empleabilidad. Una publicación del BID y el Banco de la

República de Colombia mostró que, para que las mujeres trabajen, es fundamental bajar los costos de transporte, reducir la distancia del hogar al trabajo y ofrecer guarderías. En el caso de los hombres estas variables son irrelevantes: después de todo, no son ellos los que deben balancear la carga laboral con las tareas del hogar. Y no son ellos los que, tras la llegada de un hijo, pueden enfrentar [una penalidad de hasta 20% en sus ingresos laborales](#) pues ven disminuidos sus salarios y horas de trabajo”.

Según este artículo, el *quid* de la cuestión estaría dado por la cantidad de horas que las mujeres trabajan en “negro”, es decir, la cantidad de horas que la mujer debe dedicarle al hogar, los hijos, la familia, los adultos mayores, sin ser remunerada. Este trabajo femenino arduo es un supuesto invisible pero muy importante, valga la contradicción.

Así lo propone Arece (2022) en su obra *Derechos humanos laborales*:

“Las mujeres constituyen aproximadamente el 51% de la población total, pero solo acceden al 38% de la masa de ingresos monetarios registrados. Ellas producen en negro en sus hogares con tareas invisibles pero imprescindibles para la familia, la sociedad y la economía. Según CEPAL, las mujeres trabajan la mayor parte del tiempo en actividades no remuneradas. En Argentina, las mujeres trabajan 15,2 horas semanales en actividades remuneradas y 42,4 en actividades no remuneradas, mientras que los hombres desarrollan actividades remuneradas por 33,2 horas semanales y 1,3 en tareas no remuneradas. En Argentina, el 58% de las mujeres trabajan o buscan trabajo, pero están más expuestas al desempleo (11%), la subocupación demandante (13%) y la informalidad laboral (36%). Cuando están ocupadas formalmente, la construcción laboral de las mujeres posee paredes y techos de cristal y pisos resbaladizos. Las paredes de cristal se levantan porque son ocupadas en sectores menos ponderados y menos remunerados de la economía: 6 de cada 10 mujeres trabajan en servicio doméstico, comercio, educación o salud; la relación es inversa en el comercio, la construcción, la industria, las actividades empresariales, inmobiliarias o de alquiler. En los sectores masculinos, los salarios son 58% mayores que en el caso de los cuatro feminizados”.

La *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (1979) expresa: “A los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Es su artículo 11 refiere al *derecho del trabajo de la mujer* como un derecho inalienable a todo ser humano y establece la necesidad de los Estados parte de la Convención de garantizar: la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres, los mismos criterios de selección, el derecho a elegir libremente el empleo, el derecho al ascenso, la estabilidad laboral, la formación profesional, igual remuneración por igual tarea, igualdad de trato e igualdad en los derechos a la seguridad social y vacaciones pagas. Además, la prohibición de despidos por razones de embarazos o matrimonio y la licencia por maternidad paga.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de sus diferentes convenios, trata de paliar la discriminación laboral en tres momentos esenciales de la relación de trabajo: en la oferta de empleo, durante la relación laboral y al finalizar la misma. Algunos de sus instrumentos internacionales son referidos solo a la mujer y otros a la discriminación en general por otros motivos, reconociendo como una tendencia mundial la ampliación en concepto de sexo, superando el binarismo y sumando al mismo la orientación sexual y la perspectiva de género.

El *Convenio N°100 de la OIT* (1951) refiere exclusivamente a la discriminación entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración por tareas de igual valor. Igualar el

monto de la remuneración por igual tarea dentro del ámbito femenino y masculino es una pretensión de antigua data, que tiene su fundamento en la dignidad y la igualdad de trato entre los seres humanos. Está contenido en diferentes instrumentos internacionales y más específicamente en este *Convenio* al cual referimos.

Igual remuneración por igual tarea también refiere a las condiciones “dignas y equitativas de labor”, la productividad de la empresa, capacitación profesional, antigüedad en el puesto de trabajo y responsabilidades del puesto laboral.

El *Convenio* indica a los Estados parte la fijación de “tasas” para medir el trabajo, lo cual podrá ser llevado a cabo a través de la legislación nacional, los convenios colectivos de trabajo, convenios privados entre partes o cualquier sistema reconocido por la legislación nacional, y se deberán tener en cuenta criterios objetivos de medición como el rendimiento, la responsabilidad en el trabajo y las condiciones del mismo, siempre respetando la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina.

Para la determinación de la “tasa” o unidad de medición que establece este *Convenio* deberán establecer un monto de remuneración dineraria objetiva de acuerdo a la escala salarial de una categoría de trabajo determinada; luego deberán calcularse la horas extra según lo establece la legislación nacional, y se deberá establecer también un porcentaje definido para el reconocimiento de la antigüedad, como por ejemplo adicionar el 1,5% anual; un porcentaje extra de acuerdo a una mayor calificación, por ejemplo título de grado, de posgrado, capacitaciones; un cierto porcentaje también de acuerdo a las condiciones de trabajo y a las responsabilidades que tenga el trabajador, sea por tener personal a cargo, todo un sector o ser gerente del recinto, etcétera.

La igualdad de remuneración por igual tarea es un derecho tan importante en el derecho laboral internacional que está *contemplado en el Preámbulo Constitutivo de la OIT*. En la ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (1974), en su artículo 172, garantiza a la mujer su plena capacidad para contratar y garantiza una escala salarial acorde al principio “igual remuneración por igual tarea” en el derecho colectivo de trabajo.

El *Convenio N°111 de OIT* (1958) sobre discriminación en el empleo y ocupación, entiende a la misma como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que anule la igualdad de trato, derechos y ocupación laboral de las personas. Esta distinción arbitraria puede consistir en la privación de un derecho, el no reconocimiento de uno o la preferencia arbitraria basada en motivos que no son objetivos, como mayor rendimiento, calificación profesional o mayores responsabilidades. No se consideran discriminatorias aquellas conductas que tiendan a proteger al trabajador de una circunstancia o peligro determinado.

Insta a los Estados parte para que establezcan políticas públicas que fomenten la igualdad entre todos los trabajadores, sean hombres, mujeres, cualquiera sea su raza, orientación política, origen social, edad o cualquier distinción arbitraria que no sea objetiva. Estas políticas públicas pueden ser planes sociales, programas educativos, derogación de normas legales o administrativas que fomenten desigualdades en el trabajo y en el empleo. También establecen la necesidad de mecanismos de control que obliguen el cumplimiento de las normas citadas.

El *Convenio 156 de OIT* (1981), sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, establece en sus considerandos la necesidad de 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 en la familia”. Reconoce que los trabajadores con responsabilidades familiares son un supuesto que tiene que tener en cuenta las políticas nacionales. Contempla el supuesto de trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares con respecto a los hijos o familiares directos en que sea necesario su cuidado o sostén, y esto los limite en su vida económica, su ingreso, manutención y progreso en su puesto de

trabajo. Por ello, las políticas públicas de los Estados parte deben tener como objetivo permitir el ingreso al mercado de trabajo a las personas con responsabilidades familiares, establecer normas estructurales en los establecimientos patronales que permitan la permanencia y el cuidado de los menores a cargo del trabajador, y promover servicios públicos y privados de asistencia a las personas que están a su cargo (asistencia a la infancia y asistencia familiar).

Las políticas públicas también deberán explicitar que las personas con responsabilidades familiares puedan elegir libremente su trabajo, las condiciones del mismo, y satisfacer sus necesidades respecto a la seguridad social. Las políticas públicas destinadas al caso que nos ocupa deberán también contemplar educación e información para que el principio de igualdad de los trabajadores con responsabilidades domésticas sea comprendido. En su artículo octavo especifica que la responsabilidad familiar no debe constituir por sí sola una causal para ponerle fin a una relación de trabajo.

En el ámbito nacional, la mujer está protegida a través de una legislación diferente, específicamente la Ley N°26.485, que, en su artículo sexto, apartado cuarto, se refiere en particular al tema de la violencia laboral en contra de la mujer. Define, en concreto, la violencia que se puede ejercer en contra de las mujeres en trabajos tanto del ámbito público como en el privado. Esta violencia incluye la obstaculización del acceso al empleo, ascensos, estabilidad en el mismo exigiendo requisitos discriminatorios como un estado civil determinado, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Pondera también el derecho igualitario del hombre y la mujer de igual remuneración por igual tarea o función, y repudia el hostigamiento psicológico hacia la misma con el objeto de lograr su exclusión laboral.

Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo argentina N°20.744 (1974) establece un capítulo específico referido a la protección de la mujer dentro del ámbito laboral. El capítulo 7 comienza con el reconocimiento de la plena capacidad que tiene la mujer para celebrar contratos de todo tipo, y prohíbe el trabajo de la misma a domicilio o en tareas penosas, riesgosas o insalubres. La primera prohibición protege a la mujer del exceso de la jornada de trabajo no remunerada y la segunda la protege como mujer y como madre dentro del seno de una familia. Acto seguido, la protege en dos momentos importantes de su vida: la maternidad y el matrimonio, con plazos de estabilidad e indemnizaciones especiales.

El concepto de género y su diversidad

La concepción de género binario ha sido superada mundialmente. Actualmente, si bien prevalece la división en sexo masculino y femenino, por cuestiones culturales, sociales o fisiológicas, también se debe reconocer la existencia de otros estereotipos sociales. La Observación N°20 del *Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU* (2009) indica que el concepto de sexo no solo abarca las características fisiológicas de las personas, y extiende su noción incluyendo nuevas orientaciones sexuales e identidades de género, atendiendo a la perspectiva de género. Si bien este cambio de paradigma es relativamente reciente, debe ser tenido en cuenta a la hora de definir la discriminación en cuestiones laborales.

La *Declaración de los Principios de Yogyakarta* (2016), que refiere a la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación a la orientación sexual e identidad de género, provoca una *resignificación* completa de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), al afirmar que todos los derechos contemplados en esta aplican a las personas con diferente orientación sexual y toda identidad de género.

La orientación sexual refiere a la atracción sexual, emocional o afectiva que siente una persona, sea por personas de su mismo sexo, diferente o por ambos indistintamente, y la identidad de género alude a la vivencia interna de la persona, a cómo ella se autopercibe,

identificándose con el sexo de su nacimiento (cisgénero) o no (transgénero). Esta última puede implicar un cambio físico de la persona, como la utilización de vestimentas o cirugías.

La Declaración antes nombrada, si bien no es vinculante, está provocando tendencias mundiales de seguimiento. En su Principio N°12, relativo al derecho del trabajo de las personas con diferente orientación sexual o identidad de género, expresa:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Los Estados:

Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración;

Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias”.

Lo que pretende esta Declaración es erradicar todo tipo de violencia y discriminación de las personas del colectivo LGBTIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual, queer, etc.).

Los principales problemas que deben enfrentar las personas de este colectivo son, muchas veces, la obtención del documento nacional de identidad que refleje su género, la disponibilidad de baños adecuados, la falta de respeto o la burla con respecto a su nombre o forma de vestir, el hostigamiento, la violencia y el acoso por parte de compañeros de trabajo y jefes, y la imposibilidad de obtener trabajos registrados.

La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 173, reafirma la libertad del trabajador durante la celebración, vigencia y extinción de su vínculo laboral. El empleador no podrá realizar averiguaciones, encuestas o indagar sobre concepción política, religiosa, sindical o preferencias sexuales del trabajador. Este podrá manifestar sus opiniones libremente, siempre y cuando no interfiera con el desarrollo normal de su trabajo.

La Ley de Identidad de Género N°26.743 (2012) reconoce el derecho de toda persona a la identidad de género, al libre desarrollo de su persona, de ser tratada como tal con respeto y a ser identificada en los documentos que acrediten su identidad con su nombre o imagen. También postula el derecho a la rectificación registral de cambio de sexo y nombre, cuando no coincida con la identidad autopercebida, con el solo requisito de ser mayor de 18 años y presentar una solicitud ante el Registro Civil y Capacidad de las Personas solicitando el nuevo nombre, manteniendo el mismo número. Los menores de edad pueden realizar esta solicitud a través de sus representantes legales, con conformidad del menor. Se deberán tener en cuenta los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño y la asistencia letrada. En caso de que los representantes legales no accedan a la solicitud del menor, se podrá recurrir a la Justicia *vía sumarísima*. La rectificación registral del sexo no altera la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas. Una nueva rectificación registral del sexo sólo será posible vía judicial.

Las personas en el caso que nos ocupa tienen derecho al trato digno, al acceso a la salud sin restricciones y a su libre desarrollo personal. Esta norma se complementa con el Decreto 476/2021, que creó una tercera categoría de identificación en el DNI y el pasaporte, ya que en el campo referido al sexo identifica a la F como femenino, la M como masculino y la X a cualquier otra opción diferente de estas.

Análisis del Convenio N°190 de la OIT (2019) y su Recomendación 206

En su Preámbulo Constitutivo, el Convenio N°190 recuerda la Declaración de Filadelfia, que afirma: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y libertad de oportunidades”.

Es un convenio que fue ratificado por la República Argentina en el año 2021. Postula un concepto de acoso y violencia mucho más amplio que la Ley Nacional, ya que también incluye la violencia doméstica y al trabajador despedido, incorpora tanto al ámbito privado como al público, urbano o rural, trabajadores formales e informales. La cuestión central que defiende es la “dignidad de la persona”, la necesidad de buscar *la igualdad* ante todos los medios posibles y el *disfrute* de las relaciones de trabajo sin violencia ni acoso laboral.

En cuanto a “violencia y acoso”, este Convenio los considera una violación a los derechos humanos, una amenaza para la igualdad de oportunidades que es incompatible con el trabajo decente. Reconoce que la violencia y el acoso no solo afectan la salud del trabajador, sino también la calidad de los servicios públicos y privados, las empresas sustentables y su organización de trabajo. Resalta de manera acabada la desproporcionada violencia y el acoso que se ejercen sobre las mujeres y las niñas dentro del ámbito del derecho del trabajo.

Dice, específicamente:

“La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (art. 1, apartado a).

“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” (art. 1, apartado b).

Con respecto al ámbito personal, el Convenio protege a “los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo” (art. 2.1), concretamente a:

- El trabajador asalariado según lo definan las legislaciones nacionales.

- Las personas que trabajan cualquiera sea su situación contractual.
- Las personas en formación: incluidos los pasantes y los aprendices.
- Los trabajadores despedidos.
- Los trabajadores voluntarios.
- Las personas que buscan empleo y los postulantes a un empleo.
- Los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades de un empleador.

La definición es muy amplia e involucra a los trabajadores del ámbito público y privado, rural o urbano, registrado o informal, e incluye a los terceros como víctimas o autores de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Postula una necesaria protección de los grupos más vulnerables, incluyendo a las mujeres y a los trabajadores de grupos vulnerables. Dentro de la concepción de *grupos más vulnerables*, hubo un interesante debate en la Convención del 2019, que incluyó una importante oposición de Rusia y un grupo de países africanos. El proyecto de la Recomendación decía: “Los grupos vulnerables o grupos de vulnerabilidad mencionados en el art. 7 del Convenio deberán comprender: a) los jóvenes y las personas de edad, b) las mujeres embarazadas o lactantes

y las personas con responsabilidades familiares, c) las personas con discapacidad, d) las personas que viven con VIH, e) los migrantes, f) los pueblos indígenas y tribales, g) las minorías étnicas o religiosas, h) las personas afectadas por el sistema de castas, i) las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género”.

Claramente este artículo fue muy discutido, sobre todo en la protección concreta de las cuestiones por “género”, es por ello que se zanjó la discusión definiendo concretamente en la Recomendación 206, inherente al Convenio, que: “La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el art. 6 del Convenio deberán interpretarse de acuerdo a las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables”.

Otro concepto que se analiza en el Convenio es el de *ámbito espacial*. Las situaciones protegidas son el acoso o la violencia que se generó durante el trabajo, en relación al trabajo, o como resultado del mismo (art. 3). Esto implica que la violencia o el acoso puedan haberse realizado en el lugar de trabajo, involucrando los espacios públicos o privados del mismo, en los lugares donde se le paga al trabajador, donde come o descansa, instalaciones sanitarias de aseo, baños o vestuarios, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales que tenga en relación con el trabajo, en los trayectos del trabajo al domicilio del trabajador y viceversa, en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo o en los alojamientos proporcionados por el empleador. También, de una manera novedosa, protege al trabajador de “la violencia doméstica”, ya que la misma puede afectar el empleo, la productividad, la salud y la seguridad de los trabajadores. Manda a los gobiernos y a la Organización de trabajadores y empleadores a reconocer y abordar el tema.

La Recomendación N°206 reconoce en su artículo sexto que el trabajo doméstico es uno de los más afectados por la violencia y el acoso, indicando medidas de protección como: licencias para las víctimas de violencia, modalidades de trabajos flexibles, protección contra el despido, sistema de mecanismos públicos mitigadores de la violencia, sensibilización sobre la violencia doméstica, entre otras. Aclara además que la violencia doméstica es la ejercida por algún miembro del hogar del trabajador, y la discrimina del “trabajo doméstico” como entidad independiente del hogar.

El enfoque del presente Convenio busca ser inclusivo, integrado y tener en cuenta las “consideraciones de género” para prevenir y sancionar todo tipo de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Debe ir más allá de la legislación laboral, incorporando la reglamentación sobre la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad y no discriminación, el derecho penal y la negociación colectiva.

Para lograr la inclusión y la integración se deberá trabajar con un enfoque horizontal, teniendo en cuenta las políticas estatales, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas. Además, se deben establecer lineamientos que prohíban la violencia y el acoso, y políticas de prevención, castigo, control, seguimiento y ejecución de las sanciones por las situaciones de violencia y acoso ya mencionadas.

Las mujeres y las niñas son más pasibles de acoso laboral y sexual por cuestiones de género, por esto se deben establecer normas que barran con estereotipos instalados culturalmente para ciertos trabajos, promover políticas públicas y privadas antidiscriminatorias y regular y controlar las relaciones de poder dentro del ámbito laboral. También hay que mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo; velar por que las víctimas tengan acceso a recursos, reparación y medidas de apoyo para comprender y salir de la situación, y desarrollar herramientas de formación, educación y sensibilización contra la violencia y el acoso laboral.

Un punto importante del Convenio es su *vínculo con los principios y derechos fundamentales del trabajo*: se deberán respetar los principios y los derechos consagrados en el mundo del trabajo, tales como la libertad de asociación y negociación colectiva, la

eliminación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación en el trabajo y el empleo y fomento del trabajo decente y seguro.

Profundizando en cuanto a *protección y prevención*, este cuerpo legal obliga a que los Estados parte establezcan la reglamentación necesaria para definir y prohibir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incorporando la violencia y el acoso por razón de género, adaptando sus legislaciones internas al mismo. *La prevención no deberá implicar la restricción o exclusión de la mujer o grupos determinados en determinados empleos.*

Es importante destacar aquí que debido a la gran diversidad cultural de los Estados parte del Convenio, la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo no resultan uniformes en todo el mundo. Es por ello que este instrumento internacional manda a identificar los sectores, las ocupaciones y las modalidades más expuestos a la violencia. La Recomendación detalla que el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza en forma aislada, los trabajos realizados dentro del servicio de salud y hotelería, los servicios sociales y el trabajo doméstico, entre otros, están dentro de las ocupaciones más riesgosas.

Resalta también la importante función de la autoridad pública en la protección del trabajo informal y el papel preponderante de los empleadores, a quienes se les deberán exigir políticas de prohibición, control y sanción de las conductas vedadas dentro del ámbito laboral, en consulta con los representantes de los trabajadores. Esto puede también implicar un sistema de seguridad y salud que tenga en cuenta la violencia y el acoso y la evaluación de los riesgos psicosociales del trabajo, identificación de los peligros, prevención, información y capacitación para identificar, controlar y sancionar este tipo de conductas antijurídicas. Los Estados parte del Convenio deben proporcionar los recursos económicos para hacer posibles la prevención y la sanción de estas conductas.

Con respecto al *control de aplicación*, y sus *recursos y reparación*, tanto el Convenio como su pertinente Recomendación son claros y novedosos a la hora de encararlos y definirlos. Propone establecer una legislación clara anti-violencia y acoso, sanciones precisas y los medios de control y castigo ante la infracción a la norma, lo cual es una cuestión esencial que deben garantizar todos los miembros de este Convenio. Deben establecer los medios de solución al conflicto: estos deben tener una celeridad procesal acorde, manteniendo la privacidad de la víctima y las medidas pertinentes para que los hechos no ocurran nuevamente. También se deberán proveer medios que protejan no solo al querellante sino también a los testigos de la víctima. Dentro de las vías reparatorias, pueden referirse a la vía indemnizatoria por el daño causado. Los mecanismos de presentación de las quejas deben comprender tribunal especializado, trámites con la mayor celeridad posible y *la inversión de la carga de la prueba*. La víctima debe tener no solo asesoría jurídica, sino asistencia médica a tal efecto.

Por último, el Convenio define la orientación y la sensibilización acerca de la violencia en el mundo del trabajo, que se deben dar a través de las políticas públicas con el seguimiento de los sindicatos y las cámaras empresariales, y deben consistir en concientizar a los trabajadores a un ambiente laboral sano, que la violencia y el acoso son inaceptables y denunciabiles.

A modo de conclusión

Las mujeres conforman el 51% de la población mundial y solo pueden acceder al 38% de los puestos laborales. A pesar de que en muchos casos es la más idónea y capacitada, tiende a ser discriminada por razones de género fundamentadas en razón de prevalencia de *estereotipos sociales* para determinados puestos de trabajo, la realización de *tareas domésticas o de cuidado de personas* (trabajo invisible pero necesario para todas las economías del mundo), que deviene en un menor rendimiento, la imposibilidad de mantener el puesto de trabajo o

perfeccionarse y *la violencia o acoso* que sufre en el mundo del trabajo y le causa un gravamen irreparable y el abandono del puesto de trabajo, entre otros daños.

La carga horaria que tienen mayormente las mujeres en la Argentina, referida a los cuidados de personas y tareas del hogar, hace que la mujer trabaje, entre las horas remuneradas de su trabajo y no remuneradas de las tareas del hogar, unas 57,6 horas por semana, frente al hombre que, en promedio, trabaja 34,5 horas dentro de los dos rubros.

Con esto queda demostrado de una manera notoria que el trabajo doméstico y de cuidado de personas no remunerado es el talón de Aquiles de la mujer, que produce en ella una desventaja contundente respecto del hombre.

Para paliar la desigualdad real que hay entre los hombres y las mujeres dentro del mundo del trabajo es necesario establecer *unidades de medición* objetivas para la determinación del salario, basadas en rendimiento, responsabilidad, capacitación, responsabilidad en el trabajo, calificación o antigüedad, entre las más comunes. También la derogación de normas que impidan o restrinjan su acceso al trabajo es una medida positiva de gran escala.

En cuanto a la trabajadora con tareas de cuidado, es necesario valorar cuantitativamente el trabajo que realiza en el hogar, el cuidado de menores, adultos mayores o personas con discapacidad, que podrán ser retribuidos por los sistemas de seguridad social de los países que pretendan la igualdad real de los géneros, o establecer políticas públicas que tiendan a modificar “el papel tradicional de los hombres y las mujeres en la familia y en la sociedad”. También se podrán definir estructuras en los establecimientos patronales que ponderen el cuidado de menores a cargo de los trabajadores con tarea de cuidado, reducir distancias del hogar o utilizar la modalidad de “teletrabajo”, con el fin de facilitar el acceso de la mujer a los puestos de trabajo.

El concepto de género está cambiando a nivel mundial. Se ha superado el binarismo basado en el sexo masculino y femenino, y se ha incorporado en su concepto la orientación sexual y la identidad de género. Los *Principios de Yogyakarta* han producido una tendencia de seguimiento mundial con respecto a la resignificación del derecho de las personas LGBTIQ+. El Convenio N°190 de la OIT postula un mundo del trabajo libre de acoso y violencia. Se centra en la dignidad de la persona y la igualdad de oportunidades. Postula un ámbito de aplicación más amplio y novedoso, ya que incluye la violencia doméstica y al trabajador despedido.

Tanto la discriminación laboral en todas sus acepciones, y en especial la discriminación por género (extendida a la orientación sexual e identidad de género), como la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, no solo atentan contra la dignidad de la persona, su salud, sus derechos y oportunidades, sino también afectan la calidad del servicio público o privado, la organización de la empresa, su imagen, las relaciones humanas y la producción. Es decir, son factores negativos que atentan no solo contra “el trabajo decente”, sino a la organización empresarial como el otro polo de la relación laboral.

Por lo tanto, y para finalizar, establecer políticas públicas y privadas que garanticen la dignidad del trabajador, la igualdad de trato y oportunidades y un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso es prioritario para lograr un trabajo decente y una empresa sustentable.

Referencias

Arece, C. (2022). Derechos humanos laborales (p. 282). Rubinzal-Culzoni Editores.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

(1979). Declaración de principios de Yogyakarta (2016).

González Velosa, C. (2023). No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo. BID. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

Ley de contrato de trabajo argentina N° 20.744. (1974).

Ley de identidad de género N° 26.743. (2012).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). Convenio N° 100.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). Convenio N° 111.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio N° 156.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio N° 190.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Recomendación N° 206 al Convenio N° 190.

Urquidí, M., & Chalup, M. (2023). Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: Un análisis de sus diferentes componentes y determinantes. <http://dx.doi.org/10.18235/0004785>

Recibido el 4 de abril de 2024; aceptado el 22 de abril de 2024.

