

Inespecificidad del tratamiento de la discriminación por género; propuesta

- I. Cambiar la lengua puede cambiar la realidad.
- II. Carta Sociolaboral Latinoamericana.
- III. Algunas otras razones que respaldan mi propuesta. IV. Síntesis y conclusión.

Por Andrea Amarante (*)

RESUMEN

Dos son los objetivos de este trabajo, por un lado intentar salvar lo que considero una omisión en la CSL mediante la implementación de una propuesta de incorporación expresa del tratamiento del tema «discriminación por género» y, por el otro lado, intentar una reflexión sobre la situación de discriminación de la mujer desde y a través de una breve descripción de la utilización histórica del lenguaje que ha sido parte del engranaje y cimientamiento de la situación de la mujer hoy en día, provocando - entre muchas otras- desigualdades en las condiciones y perspectivas de trabajo de quienes tienen la doble función como trabajadoras fuera y dentro de las puertas de sus hogares.

Asimismo -y como fundamento de la referida propuesta- se busca exteriorizar las prácticas discriminatorias que deben enfrentar las mujeres en todos los ámbitos, centrándome especialmente en los puestos de trabajo donde además deben soportar despidos discriminatorios cuando aún están cubiertas por el fuero de maternidad y en período de lactancia, así como exigencias de pruebas de embarazo previas a la contratación o durante la relación de trabajo. El hecho que sean las mujeres las principales responsables de las tareas reproductivas y domésticas, las ha llevado a que deban ocupar puestos de trabajo de poca carga horaria que, por lo general, son precarios y mal remunerados operando estos hechos como un condicionamiento en su ascenso laboral, siendo esta una de las más importantes razones por las que propongo la inclusión expresa de la temática sobre embarazo, maternidad y lactancia, ya que la CSL no puede mantener una laguna en esta grave situación de discriminación, debido a la cual esta se visualiza como un asunto de las mujeres y no como parte del proceso reproductivo que también involucra al hombre, a la sociedad, a los empleadores y al propio Estado.

«Entonces Jehová Dios hizo caer sueño profundo sobre Adán y, mientras este dormía, tomó una de sus costillas y cerró la carne en su lugar. Y de la costilla que Jehová Dios tomó del hombre, hizo una mujer y la trajo al hombre». – La Biblia. Génesis. Capítulo 2

«Dijo Dios a la mujer: Multiplicaré tus trabajos y miserias en tus preñeces; con dolor parirás los hijos, y estarás bajo la potestad o mando de tu marido, y él te dominará». – La Biblia. Génesis 3:16

«No está bien que este (Menelao) se enfrente en combate a todos los aqueos ni que muera por una mujer (Helena). Un hombre es más valioso que mil mujeres en la vida». – Eurípides. Ifigenia en Áulide

«Quien se fía de una mujer, se fía de ladrones». – Hesíodo. Trabajos y días

«Cuando una mujer tiene inclinaciones doctas,

De ordinario hay algo en su sexualidad que no marcha bien». – Friedrich Wilhelm Nietzsche, filósofo alemán, siglo XIX.

«El fuerte de la mujer no es saber, sino sentir. Saber las cosas es tener conceptos y definiciones, y esto es obra del varón». – Ortega y Gasset.

«Por supuesto que las mujeres deben ganar menos que los hombres, porque son más débiles, son más pequeñas y menos inteligentes. Deben ganar menos, eso es todo».

Janusz Korwin Mikke. Debate sobre la brecha salarial de género. Euro cámara – 1/3/2017. Político polaco fundador de la Coalición para la Renovación de la República: Libertad y Esperanza.

I. CAMBIAR LA LENGUA PUEDE CAMBIAR LA REALIDAD

A lo largo de los siglos, mediante la literatura y el lenguaje, se han creado los cimientos para seguir ejerciendo discriminación contra la mujer hasta nuestros días y, por ello, la problemática de género no es un tema menor ni una moda pasajera, sino que es un hecho y una realidad indiscutibles.

Las transcripciones precedentes son solo un minúsculo ejemplo del tratamiento que histórica y actualmente aún se da a la mujer puesto que «la lengua será neutra pero no es neutra y el genérico no es universal, los vocablos en masculino no son universales por englobar a las mujeres. Es un hecho que nos excluyen. Se dice que son universales porque lo masculino se ha erigido a lo largo de la historia en la medida de lo humano. Así se confunden los genéricos con los masculinos».

» Queremos nombrar la diferencia, la diferencia sexual está ya dada, no es la lengua quien la crea. Lo que debe hacer el

lenguaje es nombrarla, simplemente nombrarla puesto que existe. No nombrar esta diferencia es no respetar el derecho a la existencia y a la representación de esa existencia en el lenguaje» (1).

En cuanto a estas reflexiones relativas a la utilización del lenguaje, ellas pueden hacerse extensivas a la propia denominación de las entidades convocantes las cuales solo refieren a los «abogados laboristas» -por ejemplo, en el caso de la ALAL (Asociación Latinoamericana de Abogados Laboristas)- como asimismo al título de la convocatoria que indica ser solo un «Encuentro “de abogados laboristas”».

Dado que la lengua es un cuerpo vivo y en constante evolución, tiene muchos recursos y herramientas para nombrar en femenino o cargos, oficios, profesiones que antes no lo tenían porque las mujeres no los ocupaban, lo cual puede aplicarse a nuestra profesión y a nuestra especialidad y a este propio evento.

«El lenguaje es una convención cultural, no algo heredado biológicamente. Puede, pues, cambiarse. Pero costará mucho: tanto en su formulación oral como escrita, en su linealidad, nuestras lenguas traducen, ya de raíz y en bloque, las estructuras mentales dominantes» (2).

Por su parte, la Real Academia Española / RAE, la cual en materia de lenguaje pretende erigirse en el único referente posible, tiene una historia llena de rechazo a las mujeres que han sido personalidades en el mundo de las letras, por el solo hecho de ser mujeres (3).

«...En 1784, tal vez por presiones de la Corte, María Isidra de Guzmán y de la Cerda fue admitida como Académica honoraria».

» En 1853 Gertrudis Gómez de Avellaneda solicitó su ingreso lo que planteó un largo debate tras el cual se tomó el acuerdo de no aceptar mujeres como académicas de número, resolución que la Academia utilizó hasta principios del siglo XX».

» En 1978, casi 300 años después de su fundación, fue aceptada la presencia femenina en la Real Academia, siendo Carmen Conde la primera mujer que ejerció como Académica de número, ocupando la silla K».

» Hasta en tres ocasiones (1889, 1892 y 1910) rechazaron en la Real Academia a Emilia Pardo Bazán esgrimiendo la simple razón de que «las señoras no pueden formar parte de este Instituto».

» En 1853 el escritor José Zorrilla fue todavía más claro en su caso: la mujer que escribe es «un error de la naturaleza».

También entonces Juan Valera predijo: «No sería esto lo peor (...) a poco que abriésemos la mano, la Academia se convertiría en aquelarre». (4)

Desde esta historia abreviada y plagada de misoginia, es esperable que la RAE señale en una de sus consultas que es incorrecto el uso del masculino y el femenino con el fin de señalar a dos grupos distintos, puesto que el masculino es universal y considera que el uso del lenguaje inclusivo es «artificial e innecesario desde el punto de vista lingüístico».

Según su criterio, «la actual tendencia al desdoblamiento indiscriminado del sustantivo en su forma masculina y femenina va contra el principio de economía del lenguaje y se funda en razones extralingüísticas».

Defiende una «economía del lenguaje» que oculta a las mujeres y señala que hacerlo responde a «razones extralingüísticas»; esto último quizá sea de lo más acertado de su apreciación, pues efectivamente el uso del lenguaje inclusivo tiene una razón de igualdad de género y reconocimiento del masculino y el femenino.

Señala que «es incorrecto emplear el femenino para aludir conjuntamente a ambos sexos, con independencia del número de individuos de cada sexo que formen parte del conjunto. Así, los alumnos es la única forma correcta de referirse a un grupo mixto, aunque el número de alumnas sea superior al de alumnos varones».

En su alegato, «olvida que no solo se puede utilizar “alumnos y alumnas”, sino que también existe la palabra “alumnado”; el título de la consulta “Los ciudadanos y las ciudadanas, los niños y las niñas”, podría resolverse con un “La ciudadanía y la infancia”, así como otras formas de utilizar el lenguaje que, sin ser incorrecto e ilegible, como sugieren, permita incluir a todas (...) y a todos» (5).

Queda así establecida la histórica postura de la Academia tanto respecto al rol de la mujer en su composición como respecto a la utilización del idioma y del lenguaje inclusivo.

Ahora bien, frente a ello, mantener las actuales denominaciones que engloban a las mujeres dentro del universal masculino como «abogados laboristas» de nuestras organizaciones y / o convocatorias podría no ser la única opción posible.

II. CARTA SOCIOLABORAL LATINOAMERICANA / CSL

1. Aclaración preliminar

La Comisión Redactora del proyecto de la CSL, hoy vigente, estuvo integrada por 12 (doce) colegas, Luis Ramírez, Rolando Gialdino, Moisés Meik, Mario Elffman, Roberto Pompa, Guillermo Gianibelli, Guillermo Pérez Crespo, Jaime Nuguer, Matías Cremona, David Duarte, Carlos Szternszejn y Luis Raffagelli (6).

Más allá del hecho de si en su constitución hubo o no participación femenina, lo cierto es que no se dio tratamiento a temas relacionados a las situaciones específicas que suscitan discriminación por género originadas en el embarazo, la maternidad y la lactancia, entre otras y, el resultado fue que en el texto de la CSL que se aprobó en la Ciudad de México en noviembre de 2015 no se trataron en forma expresa tales temas.

Existen en ella algunas disposiciones generales referidas a «todas las personas» enunciadas como declaraciones, por ejemplo, en su Parte I, Principios, el art. 5 solo alude a lo siguiente: «... la violencia contra el / la trabajador/a en todas sus manifestaciones, como el acoso».

El art. 8 solamente indica lo siguiente: «Se prohíbe toda discriminación, en cualesquiera de sus formas (...). Toda persona tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades, en todos los aspectos del derecho al trabajo».

Asimismo, en la Parte II, Derechos, Libertades y Garantías, el art. 11 indica lo siguiente: «Todo trabajador/a tiene derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de labor que cumplan como mínimo los derechos, libertades y garantías que le reconocen los instrumentos internacionales, tales como (...) la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer».

Se puede apreciar que solo existe una remisión a un instrumento internacional, pero considero que la problemática que

describiré a lo largo de este trabajo amerita una mención, un tratamiento y un desarrollo específicos.

Es cierto que, en el año 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la «Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer» y, aunque desde entonces a la fecha hubo algunos avances y progresos significativos en muchas áreas, las metas de la misma distan de haberse cumplido y persiste todavía en otros terrenos, entre ellos en el del trabajo.

Tal es así que, aun con la existencia de la citada Convención, la propia OIT ha debido manifestarse pidiendo especial protección para las trabajadoras / madres y señalando en su defensa lo siguiente: «La constitución de una familia es un objetivo muypreciado por muchos

trabajadores. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad» (7).

Existe una sola referencia tangencial al tema, circunscribiéndola solo a la «prevención de riesgos en el lugar de trabajo», en la PARTE IV – Obligaciones del Estado, el art. 16. También son obligaciones del Estado, se indica que debe «adoptar medidas especiales para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo».

2. Propuesta

El Prólogo de la CSL inicia indicando que ella «no es un simple y arbitrario amontonamiento de derechos, libertades y garantías, sino algo mucho más ambicioso: es la expresión de un nuevo modelo de relaciones laborales que partiendo de la inviolabilidad de la persona que trabaja, desgrana natural y lógicamente sus derechos».

En esta «expresión de un nuevo modelo de relaciones laborales», solo hay una referencia a la «discriminación por género» mediante una remisión a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

No existe en ella una mención expresa que profundice ni ahonde en la especial problemática de la mujer en el ámbito laboral.

Por ello, nuevamente vengo a reiterar la propuesta que ya efectué en el Congreso 2016 que se llevó a cabo en esta misma ciudad, y así, propongo la incorporación de un/os nuevo/s artículo/s, ya sea respetando el orden numérico o bien un agregado/s como «bis» que, explícitamente, visibilice la problemática de género mediante su reconocimiento expreso.

En la Asamblea Extraordinaria celebrada el día 3 de marzo de 2016, se resolvió la creación de la Secretaría de la Mujer en el ámbito de la ALAL y, hoy considero que ese es el ámbito propicio para la posible discusión y tratamiento de esta propuesta.

El texto que se debata para su inclusión como disposición, debe contener una referencia clara y directa a la no discriminación por embarazo, maternidad y lactancia, con la garantía por parte de los empleadores y como parte de las obligaciones del Estado -mediante políticas públicas- una efectiva protección que impida todo conflicto en la compatibilización entre la vida familiar y la vida laboral de las mujeres, refiriéndose a la prohibición y nulidad del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.

Asimismo, considero que debe promoverse la toma de medidas concretas de fortalecimiento que tengan efecto igualador, por ejemplo, en los países que rigen, impulsar la implementación y cumplimiento de leyes de cupos obligatorios y en los que no rigen impulsar su sanción.

A ello debemos sumar el hecho de que en nuestros países existen leyes que estipulan pocos días de licencia por paternidad - en la Argentina solo 2 (dos) días- subrayando que el cuidado es potestad y exclusiva responsabilidad de las madres, por lo cual se debería impulsar la posibilidad de una licencia paternal por un período mayor para poder compartir y complementar los roles en el cuidado del hijo, impulsando asimismo una posible alternancia en su ejercicio.

«La sobrecarga de las responsabilidades femeninas, que ahora salen al mundo público, que trabajan y producen, pero deben seguir haciéndose cargo de lo privado, de la familia, es lo que en el texto proponemos llamar la crisis de los cuidados y que rompe la participación igualitaria de oportunidades por ser una brecha de género».

» No cabe duda alguna de la importancia social de los cuidados, su concepción cultural y primaria, no ajena a la asignación de roles sociales.

» Por su parte, no podemos dejar fuera del análisis al Estado como proveedor subsidiario de cuidado por mandato constitucional. El reconocimiento del derecho de cuidado como fundamental, universal e inalienable es el primer paso para ordenar la distribución de su carga» (8).

III. ALGUNAS OTRAS RAZONES QUE RESPALDAN MI PROPUESTA INCLUSIVA

Algunas de dichas razones se encuentran en las condiciones y perspectivas de trabajo de quienes tienen la doble función como trabajadoras fuera y dentro de las puertas de sus hogares a la cual deben sumarse las especiales circunstancias de su embarazo, maternidad y lactancia. Diferentes organismos y organizaciones internacionales se han pronunciado reiteradamente sobre el tema mediante informes y estadísticas, respaldando con ellos mi propuesta con datos objetivos.

Consecuentemente, con más razón se hace necesario un tratamiento expreso en la CSL que por ser «la base que propone la construcción de un nuevo paradigma de relaciones laborales, que constituya un piso inderogable para todos los trabajadores latinoamericanos» no puede circunscribir esta problemática a una mención «genérica» y a una simple remisión.

1. CEPAL / OIG

Según la Comisión Económica para América Latina / CEPAL a través de su Observatorio de Igualdad de Género / OIG, «...la tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región, persisten sesgos de género en el mercado

de trabajo y señala también que las tasas de desempleo de las mujeres son sistemáticamente mayores que las de los hombres (...) y efectúa (...) un llamado a generar empleos de calidad, en los que las competencias, los niveles de instrucción y la productividad de las mujeres sean debidamente reconocidos».

(...) «Los indicadores laborales en América Latina y el Caribe siguen exhibiendo grandes brechas de género en el acceso a oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.(...) Las desigualdades tienen su base en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo que limita la inserción laboral de las mujeres y representan un obstáculo para la superación de la pobreza y la

desigualdad en la región, así como para la consecución de la autonomía económica de las mujeres, más aún si se considera el contexto actual de contracción de la economía».

(...) « Las políticas de empleo deberían ser capaces de modificar la actual estructura de desigualdad, asumiendo los sesgos de género existentes en el mercado laboral».

(...) « Urge reconocer y redistribuir el tiempo de trabajo no remunerado, de manera que la responsabilidad del cuidado de los niños y niñas, personas dependientes y adultos mayores no recaiga exclusivamente sobre las mujeres» (9).

2. OIT

A. Derechos laborales de la mujer en América Latina

En un informe, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, esta Organización expresa lo siguiente: «...entre las prácticas más comunes de discriminación en el mercado laboral de la región, están los casos de despidos discriminatorios a trabajadoras cubiertas por el fuero de maternidad y en período de lactancia, así como exigencias de pruebas de embarazo previas a la contratación o durante la relación de trabajo» (10).

En el mismo, además se indica que la mayor cantidad de resoluciones administrativas y judiciales referidas a los derechos laborales de las trabajadoras cubiertas por fuero especial, tienen que ver con la discriminación por razones vinculadas a la maternidad.

En sus resultados se observó que la maternidad «se visualiza como un asunto de las mujeres y no como parte del proceso reproductivo que también involucra al hombre, a la sociedad, a los empleadores y al mismo Estado».

En otro de sus informes destacó lo siguiente: «. la tasa de ocupación laboral de las mujeres es de 45,5%, mientras que en los hombres es de un 67,3% (.). Las tasas de desempleo de las mujeres son más altas que las de los hombres a escala mundial y no se pr evén mejoras en los próximos años (.). En los países en desarrollo, las mujeres fueron particularmente afectadas en los sectores relacionados con el comercio» (11).

B. Igualdad de género y trabajo decente

Respecto a los derechos laborales de la mujer, en 1998 el entonces Director General de la OIT, en su Memoria ante la Conferencia Internacional del Trabajo introduce la expresión «Trabajo decente» como un nuevo paradigma, basado en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de puestos de trabajo y el desarrollo de las empresas.

Es un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, «...en el que se estima que la igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus objetivos estratégicos, entre los que se encuentra el «promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo lo cual está consagrado en su Constitución».

C. La estrategia de la Oficina de Igualdad de Género / OIT

Consiste en cruzar transversalmente los programas de trabajo decente y programas con indicadores sensibles a la perspectiva de género. Mediante esta doble perspectiva, se analizan las distintas necesidades e intereses específicos -a menudo disímiles- de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Cuando se exteriorizan esas diferencias de forma extrema, la Organización toma diferentes medidas mediante políticas, programas y proyectos por los cuales se adoptan decisiones específicas que involucren a mujeres y hombres, ya sea por separado o juntos, o mediante medidas concebidas explícitamente para confrontar las desigualdades.

D. Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016/2017

El plan tiene por objeto ayudar a que el Programa de Trabajo Decente se ejecute de modo efectivo e incluyente y con una perspectiva de género, a través de la puesta en práctica de la política sobre igualdad de género de la OIT.

Al adoptar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la comunidad internacional ha afirmado recientemente un consenso universal acerca del papel central de la igualdad de género.

En él, se afirma que la igualdad entre mujeres y hombres es determinante para lograr todos y cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible / ODS, en particular el Objetivo 8 sobre «trabajo decente».

«El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017 da efectividad a la Política de la OIT sobre Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género» (12).

Reitera y evalúa los resultados y cumplimiento del objetivo enunciado en su Plan de Acción 2010/2015, que es el de promover la igualdad entre mujeres y hombres, «... cuya implementación se dio con un enfoque transversal cruzando en forma integrada la igualdad de género y el trabajo decente, para lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo, mejorar el acceso de la mujer a la educación, la formación profesional y la atención de su salud, armonizando la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales» (13).

El sentido de este último Plan de Acción 2016/2017 es el siguiente: «...ayudar a lograr la igualdad de la mujer en el mundo del trabajo, además de su empoderamiento, mediante una estrategia de incorporación de las cuestiones de género. Estos objetivos se reflejan en la naturaleza transversal de la igualdad de género, de conformidad con la Declaración de 2008 de la OIT sobre la

justicia social para una globalización equitativa y la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo/CIT – 2009 sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente, entre otros documentos de política de la OIT» (14).

E. Trabajo conjunto OIT / ONU Mujeres

a. Elementos para analizar la perspectiva de género

«La incorporación de las consideraciones de género y las intervenciones específicas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en los mercados de trabajo son estrategias complementarias de las destinadas a asegurar que la desigualdad no se perpetúe ni se agrave (...) el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluye un análisis adecuado basado en el género que supone»:

– « examinar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, por ejemplo, los roles y responsabilidades; la relación entre las mujeres y los hombres y las niñas y los niños; el acceso a los recursos y el control sobre los mismos; las actividades productivas y reproductivas; los obstáculos y limitaciones a la participación; las vulnerabilidades, capacidades, necesidades prácticas e intereses estratégicos».

– «Prestar atención a las presunciones acerca de conceptos tales como “familia”, “hogar” o personas”, que pueden estar implícitos en la forma de plantear un problema o formular una política» (15).

Destaco este último párrafo porque es uno de los elementos que se destacan para el análisis de la perspectiva y las cuestiones de género, dado que el mismo hace hincapié en el lenguaje conceptual que se debe utilizar al plantear algún tema o al formular una política.

F. Desigualdades de género en el mercado laboral

En este otro informe conjunto, se analizan las desigualdades de género en materia de empleo / desempleo, participación de la fuerza de trabajo, vulnerabilidad, y segregación sectorial y profesional, las tasas de desempleo de las mujeres son más altas que las de los hombres a escala mundial y no se prevén mejoras en los próximos años.

En él se indica lo siguiente: «... si bien las mujeres contribuyen a la economía y a la productividad en todo el mundo, siguen enfrentando muchos obstáculos que les impiden realizar su pleno potencial económico. Esto no solo inhibe a las mujeres, además frena el rendimiento económico y el crecimiento por eso garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres no solo es una medida justa, es también una estrategia económica rentable (.). El indicador de segregación por sectores económicos muestra que las mujeres están más limitadas en su elección de empleo en todos los sectores. La segregación sectorial ha aumentado a lo largo del tiempo, con mujeres que abandonan la agricultura en las economías en desarrollo y pasan de la industria a los servicios en las economías desarrolladas (.). El indicador de segregación profesional muestra que las mujeres continúan estando segregadas en ciertos tipos específicos de profesión» (16).

Llevando el análisis a nuestra región y en datos macro, se concluye que «los modelos económicos tradicionales centrados en el mercado, invisibilizan una parte importante de los procesos reproductivos y productivos que ocurren al interior de los hogares.

En los últimos años, el tema del trabajo no remunerado y su medición ha sido una cuestión clave en los diferentes acuerdos regionales e internacionales» (17).

G. Convenios OIT sobre Protección a la Maternidad: N.º 3/1919, N.º 103/1952 y N.º 183/2000

Desde esta Organización se indica que «la sociedad está organizada considerando que en la casa hay una mujer que asume el trabajo de cuidado y las tareas del hogar». Así, aborda desde hace mucho tiempo la problemática de las mujeres y el rol que socialmente se les adjudica, refiriéndose expresamente a las madres en el trabajo con el objetivo de proteger sus derechos antes, durante y después del nacimiento de su hijo.

«La constitución de una familia es un objetivo muypreciado por muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad» (18).

El Convenio más reciente -el N.º 183/2000- establece 14 semanas / 45 días de prestaciones de maternidad y, toda mujer que esté ausente del trabajo por licencia de maternidad, tendrá derecho a una prestación dineraria que le garantice su mantenimiento y el de su hijo en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado, estableciendo que el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a las dos terceras partes de sus ganancias anteriores o a una cuantía comparable. Prohíbe que los empleadores despidan a una mujer durante el embarazo o durante su ausencia por licencia de maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento del hijo y con sus consecuencias o la lactancia, garantizándosele a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración, otorgándosele el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia.

«En consonancia con estos Convenios y la importancia que la temática de su tratamiento reviste en las cuestiones de discriminación de género, la CSL debería tener una/s disposición/es específica/s acorde y en sintonía con lo planteado por la OIT respecto a la maternidad y la lactancia».

3. Organización Mundial de la Salud/OMS y UNICEF – Lactancia

Ambas organizaciones no gubernamentales y sociales aconsejan la lactancia como práctica exclusiva de alimentación durante los primeros 6 meses de vida, que luego debe complementarse con otros alimentos hasta los 2 años. En nuestros países, una proporción importante de niñas y niños son destetados tempranamente debido a causas externas y no por contraindicaciones de salud.

El ámbito laboral cumple un rol importante a la hora de promover o restringir la lactancia y las políticas de conciliación laboral-familiar, la creación de lactarios, salas de alimentación, la reducción horaria y las licencias parentales son indispensables para dar continuidad a esta práctica.

Como se vio, en las últimas décadas, existe una tendencia a una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Así, en el contexto de los porcentajes referidos, en que la mayoría de las madres trabajan fuera del hogar, el tema de la lactancia materna no ha podido seguir en la práctica las recomendaciones de organismos internacionales a ese respecto (19).

«Las condiciones laborales adversas dejan la continuidad de la lactancia bajo la exclusiva responsabilidad de la persona que amamanta, lo cual genera tensiones en la vida familiar y afecta la realidad económica de los hogares. El actual esquema de licencias tiene altos costos para las mujeres, que aún son las principales responsables de las tareas domésticas y reproductivas. Además, no contempla las conformaciones familiares diversas y desconoce derechos laborales de las familias, como el ejercicio de las licencias parentales y la lactancia / alimentación», dicen desde las áreas de Salud sin Discriminación y Trabajo sin Discriminación del Instituto.

Además, dichas áreas recomiendan «reducción del horario laboral para quienes amamantan, establecimiento de licencias parentales e implementación de salas de lactancia y alimentación para la primera infancia en los lugares de trabajo, como un derecho de todas las familias, sin importar su conformación» (20).

«Los primeros meses de vida se consideran un período de “gestación extrauterina” que merece cuidados especiales. En el mundo externo deberían reproducirse las condiciones intrauterinas (sostén, contacto íntimo y prolongado, y alimentación específica). Es así como la naturaleza ha desarrollado un alimento propio e ideal para la especie humana: la leche materna» (21).

Los Estados deben garantizar una efectiva «protección reforzada» de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo basada en ese hecho, si esto no se realiza, «no existir» una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y por ende, no se permitirá que las trabajadoras constituyan familias en condiciones de seguridad por cuanto un gran porcentaje de las mujeres continuará abandonando tempranamente la lactancia materna aduciendo como motivo principal de esa decisión «la necesidad del regreso a sus puestos de trabajo».

«A pesar de las recomendaciones de la OMS / UNICEF, la protección del embarazo y de la maternidad / lactancia, situaciones de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias, no están tratada en la CSL».

4. Encuesta Universidad Abierta Interamericana / UAI, Argentina

Realizada el día 7 de marzo de 2017, en vísperas del exitoso paro internacional por el Día de la Mujer, la encuesta revela lo siguiente: «En las libertades sexuales, en los medios de comunicación, en el círculo familiar y en la política, las mujeres sienten un trato desigual en distintos ámbitos, pero es en el trabajo donde la desigualdad de género está más presente que en ningún otro terreno. Cinco de cada diez mujeres dicen haber sufrido algún tipo de discriminación laboral».

Hoy, en la Argentina, las mujeres sienten que el trabajo es el ámbito en el que mayor discriminación sufren, ganan 27% menos que los hombres en el mismo puesto y tienen 25% más riesgo de caer en empleos informales y, aun con un mayor nivel educativo, tienen 19 veces menos chances de llegar a los puestos más altos y, que cuando se toman licencia por maternidad, sus chances de quedarse sin trabajo o de ser desplazada de su puesto son altas y, de alguna manera, eso las condiciona a la hora de buscar otro hijo, a lo cual se suma que, en la mayoría de los casos, las tareas de cuidado doméstico siguen siendo cosa de mujeres en todo el país.

IV. SÍNTESIS Y CONCLUSIÓN

1. He iniciado este trabajo con una breve descripción de la importancia del lenguaje en el tema de la discriminación por género, con algunas frases que constituyen ejemplos del tratamiento que se le dio a lo largo de la historia.

La intención es evidenciar la influencia nefasta que la lengua ha tenido y el papel institucional de la RAE con su conducta discriminatoria y misógina desde su constitución y hasta nuestros días, contribuyendo a la invisibilización de la mujer a través de su silenciamiento lingüístico y mediante el uso de los vocablos en masculino para englobarla como una forma de exclusión, por cuanto, al no nombrar la diferencia, no se le concede representación a su existencia.

Entonces, sugerí que estas reflexiones sobre el lenguaje pudieran hacerse extensivas a la propia denominación de las entidades convocantes, las cuales solo refieren a los «abogados laboristas» -por ejemplo, en el caso de la ALAL- como asimismo al título de la convocatoria que indica ser solo un «Encuentro de abogados laboristas» con la perspectiva de poder ampliar su designación en forma incluyente. A eso debe sumarse que, a pesar de la constante preocupación demostrada por algunas Organizaciones -CEPAL, ONU Mujeres, OMS y particularmente la OIT- en los temas concretos que generan la discriminación por género, la propia ALAL no ha dado un tratamiento específico a la debida protección del embarazo / maternidad y lactancia que son los motivos precisos y potenciales que básicamente originan tal discriminación.

2. Una vez hecha esta breve síntesis, como cierre pareciera corresponder una conclusión; sin embargo, ella no se encuentra entre las posibilidades de este trabajo.

De hecho, debido a que el mismo está destinado a que -por intermedio de sus autoridades y especialmente a través de la Secretaría de la Mujer de la ALAL- se debata la inclusión de una/s disposición/es en la CSL relativa/s a la especial situación de la mujer y a su relación con el empleo, no depende de quien suscribe efectuar un cierre temático.

La propuesta que se fundamenta en la necesidad de incluir la específica problemática de la mujer en su condición de tal, está refrendada por los informes, observaciones y recomendaciones realizadas por distintas organizaciones internacionales y

también de mi país, ya sea a través del Instituto contra la Discriminación o bien de instituciones educativas, transcritos a lo largo del texto. Así, no se podrá concluir hasta tanto la propuesta sea aceptada o al menos tratada -no manejo la opción «rechazada»- dado que es el objetivo primario de este trabajo lograr esa meta.

Esta «expresión de un nuevo modelo de relaciones laborales» no puede de ninguna forma constituir «un piso inderogable para todos los trabajadores latinoamericanos» si en su texto no se contempla específicamente la problemática de la mujer trabajadora y la discriminación laboral tanto directa como indirecta -por la imposición de ciertos condicionamientos que no puede cumplir por su condición de tal- que sufre en todos los niveles de empleo, en la estabilidad laboral y en su salario, como producto de su género, o peor aún, a causa de su género.

Silenciar esta situación, desde el lenguaje a la omisión de su tratamiento no es algo esperable de un documento que busque constituirse en un piso inderogable de los derechos de los / las trabajadores/as de nuestra región.

-
- (1) MEANA SUÁREZ, Teresa: Sexismo en el lenguaje: Apuntes básicos. <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article832>.
- (2) DE CABANYES, Oriol Pi: Lengua y género, septiembre de 2005, disponible en <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article578>.
- (3) En la actualidad, hay solo 8 (ocho) mujeres sobre un total de 46 (cuarenta y seis) académicos.
- (4) La presencia de la mujer en la RAE, Documento Recuperado de la página web oficial, https://es.wikipedia.org/wiki/Real_Academia_Española#La_presencia_de_la_mujer_en_la_RAE.
- (5) La RAE contra el lenguaje inclusivo. Tribuna Femenina: Editorial de la Redacción. <http://www.tribunafeminista.org/2017/05/la-rae-contra-el-lenguaje-inclusivo>.
- Nota: Significado de «aquelarre»: 'reunión nocturna de brujas'.
- (6) Dato extraído de la página web oficial de la Asociación de Abogados Laboralistas. Argentina. Disponible en la siguiente página web: http://www.aal.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=546:alal-proyecto-de-actualizacion-de-la-carta-sociolaboral-latinoamericana&catid=48:alal&Itemid=72.
- (7) OIT: Documento: Promover el empleo. Proteger a las personas. Recuperada de la página web oficial de la OIT: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Ze3A2ExzKgkJ:ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=ar>.
- (8) INADI. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Argentina. Recuperado de su página web oficial: <http://www.inadi.gob.ar/biblioteca/book/reparticion-igualitaria-de-las-tareas-de-cuidado/>.
- (9) CEPAL: Comunicado de Prensa en el marco del Día Internacional de la Mujer. Tasa de participación laboral femenina, 7 de marzo de 2017.
- (10) LEVAGGI, Virgilio (director del Equipo Técnico de Trabajo Decente); Informe OIT: «Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres en América Latina».
- (11) «Panorama Laboral de América Latina y el Caribe», publicado por la Oficina Regional de la OIT.
- (12) Aviso del Director General. Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 17/12/1999.
- (13) Datos recuperados de la página web oficial de la OIT: <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/IL0andgenderequality/lang-es/+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ar>.
- (14) OIT – Plan de Acción sobre Igualdad de Género 2016/2017: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_537316/lang-es/index.htm.
- (15) ONU Mujeres: Performance Indicators. Technical Notes. Nueva York, diciembre de 2015, en las que se citan elementos para el análisis adaptados de la incorporación de una perspectiva de género: una visión general. Nueva York, Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, 2002.
- (16) OIT: «Tendencias mundiales del empleo de las mujeres: Desigualdades de género en el mercado laboral». Informe recuperado de la página web oficial de la OIT: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195455/lang-es/index.htm+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=ar.
- (17) Informe N.º 15 de noviembre de 2014. Comisión Económica para América Latina y el Caribe / CEPAL: fue confeccionado sobre la base de tabulaciones de las encuestas de hogares de los distintos países de nuestra región.
- (18) OIT: Promover el empleo. Proteger a las personas. Recuperada de la página web: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Ze3A2ExzKgkJ:ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=ar>.
- (19) Recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud/OMS sobre Lactancia Materna/LM exclusiva hasta los seis meses del bebé.
- (20) Instituto Nacional contra la Discriminación, la xenofobia y el racismo, Argentina. Página web oficial: <http://www.inadi.gob.ar/tag/trabajo-sin-discriminacion> Semana de la lactancia – agosto de 2017.
- (21) Ministerio de Salud de la Nación, Argentina. Guía para el Equipo de Salud: Cuidando al Bebé, año 2007.

(*) **Andrea Amarante:** Abogada laboralista. Secretaria Académica de la ALAL período 2015-2017. Actualmente asociada a la ALAL a título individual. : Ponencia presentada en el marco del XII Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. La Habana, Cuba, del 11 al 13 de abril de 2018.