



**Trabajo de las mujeres como garantía de igualdad  
Aportes del CLADEM  
Recomendación General Art. 2 CEDAW**

**Nueva York, 41º período de sesiones. Comité para la Eliminación de la  
Discriminación contra la Mujer.**

---

**I. INTRODUCCION**

1. Con este documento preliminar se pretende instar al Comité, en el marco del proceso de elaboración de una Recomendación General sobre el artículo 2, a profundizar en la responsabilidad de las empresas y los actores privados en relación al trabajo de las mujeres como garantía de equidad, para el cabal cumplimiento y satisfacción de los derechos de las mujeres y en este sentido, instar a los Estados parte para llevar adelante las medidas necesarias para este fin.
2. La discriminación de las mujeres en un área como la laboral tiene inmensas repercusiones en la vida de las mujeres, muchas veces relacionadas con situaciones de vulneración de derechos humanos. La creciente feminización del mercado del trabajo, debe estar preparada para implicar un avance en materia de igualdad sustantiva en el goce de estos derechos. Es por ello que consideramos central que el Comité se refiera a esta cuestión con particular cuidado.
3. En la actualidad, en materia laboral, las legislaciones claramente discriminatorias han dado paso a legislaciones pretendidamente neutrales. Es decir que se han logrado un importante número de victorias debido a que en muchos países no existen ya legislaciones discriminatorias. Sin embargo, no son igual de importantes aquellas en materia de obligaciones de resultados, en efecto hay pocos registros de casos en donde se haya logrado la paridad de goce de derechos humanos entre hombres y mujeres.

**II. LAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA POR EL COMITÉ**

4. La evidente desigualdad que existe en la actualidad se debe a que los objetivos planteados históricamente en este campo han sido muy poco ambiciosos. La igualdad relativa al acceso a trabajo se ha limitado en muchos casos a garantizar la neutralidad de los accesos a los puestos de trabajo y en consecuencia a la eventual igual remuneración por igual tarea. Sin embargo, los datos hoy dan cuenta de que las mujeres no acceden aún en condiciones de igualdad a ciertas tareas, las más valoradas o jerarquizadas, teniendo esto también consecuencias nocivas en el marco de la realización de sus derechos.
5. En muchos casos las causas que llevan implícitas un efecto de desigual goce del derecho al trabajo entre hombres y mujeres se originan en la existencia de criterios pretendidamente “objetivos” tales como la competitividad, la flexibilidad, la protección de las pequeñas empresas, la necesidad de reducción del costo del trabajo, entre otros. En muchos otros casos, las causales son menos perceptibles: las prácticas culturales, los estereotipos, las desigualdades estructurales que se mantienen también en la instancia laboral.
6. Es por ello que se impone que en esta materia se haga énfasis en trabajar sobre las dimensiones indirectas de la discriminación y para ello se debe empezar por generar los recursos que permitan identificar las causales particulares de este fenómeno. El desafío para los Estados radica en el hecho de poder analizar y reflexionar sobre cuáles son aquellas condiciones que

posibilitan la reproducción diaria de la desigualdad. Para ello es necesario contar con adecuadas herramientas de investigación para este fenómeno.

7. Asimismo, si buscamos comprender la dimensión de la tarea a realizar debemos ser conscientes de que la misma no es correctamente abordada si sólo nos atenemos a factores como la edad, el nivel de instrucción y la situación familiar. La segregación no se explica por estos criterios convencionales, por lo que debe procurarse elaborar herramientas que permitan trabajar más adecuadamente la discriminación sexual o las consecuencias de las determinaciones históricas de los puestos o tipos de trabajos.

8. El marco de esta Recomendación general, en relación al Art. 2 es una buena oportunidad para avanzar en la determinación de ciertas acciones esenciales y concretas a los efectos de no dejar librado al libre entendimiento de los Estados partes la comprensión de las implicancias de las obligaciones que han asumido en esta materia, sobre todo en aquellas cuestiones que lo relacionan con actores particulares, necesarios aliados en la consecución de los objetivos últimos de la CEDAW.

9. El comité debe procurar que los Estados entiendan que los valores de la igualdad y de la equidad son superiores a los intereses particulares –sobre todo de las empresas- y que es necesario tender a la intervención para que el trabajo de las mujeres sea una garantía de la igualdad y la equidad.

10. Esto, debido a que en muchas de las áreas en que los derechos de las mujeres son esencial y estructuralmente vulnerados se encuentran bajo la responsabilidad principal de otros actores no gubernamentales y por ello, los Estados parte deben diseñar estrategias especiales. En aquellas cuestiones en donde el Estado es un actor mediato, debe desarrollar estrategias que sumen a los actores inmediatos (empresas empleadoras) a la tarea de procurar la igualdad en el goce de sus derechos fundamentales de la mujer: generar incentivos, regulaciones, estructuras de control efectivo que permita avanzar en esta dirección.

11. El funcionamiento de la justicia ante una denuncia de discriminación en el trabajo también debe ser analizado y adecuado. Actualmente en el plano laboral se logran enfrentar judicialmente sólo las discriminaciones directas por la variable “sexo”, quedando en la impunidad aquellas prácticas discriminatorias indirectas. En efecto, muchas veces si se logra configurar la prueba o la variable de discriminación indirecta de cierta decisión en cuanto a las afectaciones desiguales en varones y mujeres, la misma encuentra justificación en una racionalidad económica.

12. Debemos resaltar que estamos en el siglo XXI, ante una transformación del mercado laboral que requiere que los Estados agudicen sus capacidades para no acrecentar la situación de inequidad en la que se encuentran las mujeres. Efectivamente, mientras se obligan a erradicar la desigualdad en el goce de derechos fundamentales entre varones y mujeres (e incluso las desigualdad existentes entre distintos colectivos de mujeres), -productos de estructuras sociales históricas- a la vez, deben poder evitar los posibles impactos desiguales que implica la profundización de las consecuencias sociales de la globalización económica. La inminente desaparición de las economías de subsistencias, en manos de la economía urbana; la transformación y racionalización de la producción y la desaparición de los empleos poco especializados, son sólo algunos de los efectos analizados por los Estados con el objetivo de mitigarlos, sobre todo en cuanto se constituyen en posibles nuevas causales de vulneración de derechos humanos de las mujeres.

13. En este especial marco, los estados partes deben asegurar al momento de su evaluación para eventual aprobación, que los proyectos o inversiones extranjeras no lleven a situaciones de desigualdad de género.

14. Los Estados partes deben tomar medidas para evitar prácticas tales como la informalización del trabajo femenino, con su consecuente disminución del pago, inestabilidad, inseguridad social, y ausencia de beneficios sociales.

15. Los Estados partes deben tener especial cuidado que los posibles ajustes estructurales no tengan como consecuencia una intensificación en la situación de pobreza de las mujeres. Cuando los mismos sean inevitables, los Estados partes deben adoptar medidas sociales para asegurar la estabilidad del empleo y el aumento del pago a las mujeres.

### III. OTRAS INSTANCIAS INTERNACIONALES:

#### LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

16. A decir de la OIT, la discriminación por motivos de género viola los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los derechos humanos y la justicia social, además de menoscabar el crecimiento económico y el funcionamiento óptimo de las empresas y de los mercados de trabajo.

17. En el plano internacional, en el marco de la OIT se han aprobado 4 Convenios que pueden ser aplicables en materia de igualdad de género. Son el Convenio N° 100, de 1951 sobre igualdad de remuneración<sup>1</sup>; el Convenio n° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (núm. 111); el Convenio n° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares<sup>2</sup>, de 1981 y el Convenio n° 183 sobre la protección de la maternidad, del año 2000.

18. En cuanto a su formulación, el Convenio n° 111 es especialmente interesante, en tanto “llama a formular y llevar a cabo una política nacional con objeto de eliminar cualquier discriminación en el acceso al empleo, la formación y las condiciones de trabajo basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social y promover la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Los estados miembros se obligan a:

- derogar las disposiciones legislativas;
- modificar las disposiciones y prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política; y
- promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

19. El Convenio n° 183 sobre Protección de la Maternidad, por su parte, establece los requisitos básicos de la protección de la maternidad en el trabajo, e incluye el permiso de maternidad antes y después del parto, beneficios económicos y médicos, protección de la salud en el trabajo, derecho a pausas para amamantar, y protección del empleo y no discriminación. Todo ellos, con la comprensión de que el mundo del trabajo es un buen punto de partida para incrementar las medidas que tienen como objetivo mejorar la salud y la protección durante la maternidad. Por ello se procura contrarrestar la situación desalentadora que muchas mujeres enfrentan en el mundo al quedar fuera del sistema de protección legal y social y estar expuestas al riesgo de discriminación y despidos por causas relativas al sexo tales como el eventual embarazo o la maternidad.

20. A pesar de esta regulación específica, la misma OIT da cuenta que existe una desigualdad en el mundo del trabajo respecto de las mujeres. El fenómeno se describe en dos sentidos: “un techo de cristal”, que refiere a la segregación ocupacional vertical; y la segregación ocupacional horizontal, descrita como “muros de cristal”.

#### EL COMITÉ DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

El Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha demostrado su preocupación con los derechos humanos en relación al mercado internacional. Así, en la Tercer Conferencia Mundial sobre la Implementación de la Convención, manifestó su preocupación con “the extent to which international economic policies and practices affect the ability of States to fulfil their

---

<sup>1</sup> **El Convenio sobre Igualdad de Remuneración**, “llama por la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”

<sup>2</sup> **El Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156)** que se “aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”

treaty obligations. The Committee therefore underlines and endorses the call from the United Nations Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights in its resolution 1999/30 of 26 August 1999 for steps to be taken "to ensure that human rights principles and obligations are fully integrated in future negotiations in the World Trade Organization", and for proper study to be undertaken of the "human rights and social impacts of economic liberalization programmes, policies and laws".<sup>3</sup>

## **ALTA COMISIONADA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS**

En el Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, durante la reunión del Consejo Económico y Social he observado que el hecho de que se conceda menos prioridad a la protección de los derechos económicos, sociales y culturales hace que recaiga una carga a menudo desproporcionada en las mujeres, tanto de las sociedades de los países en desarrollo como de los desarrollados. Las leyes, políticas y programas en vigor siguen siendo insuficientes para hacer frente a las múltiples capas de discriminación con que se enfrentan las mujeres por razón de su sexo, y por su edad, raza, idioma, religión, estado civil, estado de salud, origen nacional o social, nacimiento, discapacidad o cualquier otro motivo. Aunque se han logrado algunos avances, persisten las desigualdades, a menudo como consecuencia de prácticas muy arraigadas y conductas tradicionales de exclusión.<sup>4</sup>

La Alta Comisionada aun relató que "por lo que se refiere al derecho al trabajo, a pesar de que hace décadas que se adoptan normas internacionales al respecto, persisten las desigualdades en forma de segregación por razón del género en la fuerza de trabajo, sueldos inferiores por trabajo de valor equivalente y otras condiciones contractuales menos favorables. Los países con economías en desarrollo y con economías desarrolladas están incorporando cada vez a más mujeres en el sector no estructurado; las niñas y las jóvenes migrantes son contratadas como trabajadoras domésticas y a veces no reciben remuneración o son explotadas para fines sexuales y viven en condiciones precarias y sin garantías legales"<sup>5</sup>.

### **III. OBLIGACIONES DEL ESTADO**

21. De esta forma, siguiendo los criterios de interpretación propios del derecho internacional de los derechos humanos, la obligación contenida en el artículo 2 de la CEDAW debe ser entendida, en tanto obligaciones en materia de derechos laborales, en armonía al desarrollo realizado en la materia por la OIT, donde a la luz de los compromisos asumidos los Estados parte deben introducir cambios positivos en las políticas, legislaciones, programas o instituciones relacionadas con el mundo del trabajo, con la finalidad de aportar mejoras significativas en lo que se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, sea este público o esté en manos de empresas privadas. De los diversos informes que ha emitido la OIT en la materia, a la luz de que resulta conveniente que este Comité las haga suya, se resaltan las siguientes acciones que los estados partes deben realizar a los fines de procurar la igualdad en el goce de los derechos laborales de las mujeres:

---

<sup>3</sup> (E/C.12/1999/9. *(Other Treaty-Related Document)*. Substantive Issues Arising in the Implementation of the International covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Statement of the United Nations Ccommittee on Economic, Social and Cultural Rights to the Third Ministerial Conference of the World Trade Organization (Seattle, 30 november to 3 december 1999)

<sup>4</sup> Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Consejo Económico y Social. Período de sesiones sustantivo de 2008. Nueva York, 30 de junio a 25 de julio de 2008. Parágrafo 2.

<sup>5</sup> Idem, parágrafo 6.

- Desarrollar y/o fomentar programas que procuren una instrucción suficiente y calificaciones profesionales necesarias para permitir a las mujeres acceder a los empleos profesionales y de dirección;
- Llevar a cabo actividades de fomento del espíritu empresarial en las mujeres, que incluyen una formación a las competencias empresariales, una formación de formadores para el personal de los organismos asociados, y actividades políticas y de movilización.
- Incentivar y apoyar la realización de estudios sobre las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres en tanto fuerza de trabajo frente a los proyectos personales, con el objeto de generar políticas favorables a la familia (horarios flexibles de trabajo, licencia parental para los hombres y las mujeres, servicios para el cuidado de niños, etc.) en el lugar de trabajo procurando contrarrestar tendencias culturales o estereotipadas de las responsabilidades en este ámbito.
- Ofrecer a las empresas el aprendizaje organizacional para la incorporación de la dimensión del género en sus estructuras (Modelos de “auditorías de género” de la OIT, programa iniciado en el 2001).
- Establecer programas de sensibilización en todos los niveles jerárquicos para refutar los mitos que rodean las aptitudes de las mujeres y su dedicación al trabajo, para lograr una mejor comprensión de las cuestiones relativas al género y a la familia por parte de los directivos, y para respaldar la valiosa contribución que las mujeres pueden proporcionar a la imagen de la empresa y a su productividad.
- Garantizar que las mujeres puedan acceder a la formación para los puestos ejecutivos y a una experiencia operacional, a mentores y a modelos de comportamiento en los niveles más altos, además del acceso a redes formales e informales y canales de comunicación en el lugar de trabajo
- Promover políticas de igualdad de oportunidades en el empleo (incluyendo contratación, asignación de tareas, planificación de las carreras, clasificación de los empleos, salarios, transferencias y ascensos) con controles efectivos que garanticen que los procedimientos sean transparentes, objetivos y equitativos;
- Reforzar la elaboración de mecanismos o programas especiales con el objetivo de que las mujeres no se vean perjudicadas económicamente por la maternidad, incluyendo la supresión de las pérdidas de derechos en los planes de jubilación por interrupciones de la carrera profesional, el otorgamiento de licencias no remuneradas con una garantía de empleo al retorno al trabajo, y la promoción de las mujeres que trabajan a tiempo parcial.
- Respecto de los espacios de trabajo privados, los Estados deben procurar por lo menos que la legislación contra la discriminación se aplique en el lugar de trabajo; poner en práctica políticas atinadas contra el acoso sexual y proporcionar a la vez educación sobre el acoso sexual para crear un clima de respeto dentro de la empresa.
- Adoptar medidas más firmes para armonizar los sistemas de remuneraciones para los asalariados hombres y mujeres, tales como: asegurar una mayor transparencia de los sistemas de remuneraciones y especificar la accesibilidad de los asalariados de ambos sexos a los diferentes componentes de la remuneración; garantizar la igualdad de condiciones y prestaciones para todos los asalariados y, sobre una base proporcional, ofrecer a las trabajadoras a tiempo parcial los mismos derechos, condiciones y prestaciones que disfrutaban los trabajadores/as a tiempo completo; someter los salarios a procedimientos de revisión, y evaluar y controlar regularmente los sistemas de remuneración.
- Establecer programas destinados a mejorar la presencia de las mujeres en la jerarquía académica, particularmente en las áreas de estudios no tradicionales. Estos programas pueden tomar la forma de acción positiva o de sistemas de cuotas para promover a las docentes en las escuelas y en las universidades, nombrándolas en los comités de selección y promoviendo su acceso a las cátedras de alto nivel.
- El establecimiento de guarderías en las ciudades universitarias con el objetivo de aumentar mayor flexibilidad profesional a las profesoras que necesitan y permitir aumentar la inscripción de mujeres con niños pequeños en el nivel de educación superior.

- Desarrollar materiales de promoción de estudios universitarios no tradicionales (materias científicas y tecnológicas) orientados específicamente hacia las mujeres estudiantes.

22. Que los Estados entiendan la importancia de intervenir de alguna forma en circunstancias en donde las desigualdades son estructurales, por ejemplo cuando las economías tienen depreciado el valor de los trabajos generalmente ocupados por mujeres (como los textiles) respecto de los trabajos realizados generalmente por hombres (como los metalúrgicos) y existe poca diversificación.

23. Que los Estados partes cuenten con Organismos Nacionales (caso de Ombudsman) para el monitoreo del cumplimiento de la Convención por parte de los actores privados en el mercado de Trabajo.

24. Que los Estados partes, lleven adelante acciones que estimulen a los actores privados (empleadores, empresas) a promover la igualdad y equidad para combatir la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.

25. Que los Estados aseguren una cabal protección en la justicia para los casos de discriminación en el empleo, incluyendo aquellas prácticas discriminatorias de una manera indirecta.

***Elaborado por el Grupo de Trabajo, Cladem.***

Presentado ante la Reunión oficiosa con organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, organizaciones no gubernamentales y otros interesados sobre una recomendación general relativa al artículo 2, 16 de julio del 2008. 41º período de sesiones. CEDAW. Nueva York, Estados Unidos.