

## Artículo

---

# Esquemas laborales y estructuras de desigualdad: desafíos emergentes respecto a la transversalización géneros, trabajo y participación sindical

*Labor schemes and inequality structures challenges emerging on the cross gender, labor and union participation*

Sergio Oscar Libera Medina

Trabajador Social

(Instituto Superior Particular Incorporado N° 9191)

Diplomado en Derechos Económicos, Sociales y Culturales  
(Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo y Dirección de Cultura Cívica en Derechos Humanos de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación)

Especialista en Planificación y Gestión Social

(Universidad Nacional de Rosario)

Correo: billybaley@hotmail.com

### Resumen

El presente ensayo pone énfasis en brindar aproximaciones conceptuales en relación a las desigualdades de género persistentes hacia el interior de los ámbitos laborales; la interrelación de autonomías a través del trabajo y el valor social respecto a la igualdad de género en la participación sindical. En consecuencia, intenta promover el debate en torno a remover las barreras que signan el acceso al empleo, fomentar condiciones laborales igualitarias y fortalecer el desarrollo humano.

### Palabras clave

Géneros, Trabajo, Participación sindical.



### Abstract

This essay emphasizes conceptual approaches to persistent gender inequalities within the workplace, the interrelation of autonomies through work and the social value of gender equality in union participation. Consequently, it seeks to promote the debate on removing barriers to access to employment, fostering egalitarian working conditions and strengthening human development.

### Keywords

Gender, Work, Union participation.



## Introducción

Las desigualdades sociales y, con preeminencia las asimetrías por razones de género, se expresan hacia diferentes ámbitos de reproducción de la vida y relaciones interpersonales.

El género es una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social. No se trata, entonces, de una configuración identitaria que afecta exclusivamente a las decisiones individuales de las personas relacionadas con sus modos de vivir la femineidad o la masculinidad, sino que influye de forma crítica en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008:23).

Estas pautas solidifican los rígidos sociales que asignan el rol femenino o masculino conforme a las conductas culturalmente esperables en relación a la reproducción social entre las personas. El advenimiento del siglo XXI favoreció la incorporación de mujeres en el sector productivo y de servicios. Sin embargo, presenta distintas dificultades y precariedad.

¿Por qué considerar relevante el derecho al trabajo para el empoderamiento hacia la igualdad entre los géneros? ¿Qué incidencia tiene en los procesos para el desarrollo humano y el fortalecimiento de la democracia?

El trabajo permite a las personas ganarse el sustento y tener seguridad económica. Es vital para lograr un crecimiento económico equitativo, la reducción de la pobreza y la igualdad de género. También permite a los ciudadanos participar plenamente en la sociedad y les confiere un sentido de dignidad y valía personal. El trabajo puede contribuir al interés público; y el trabajo que implica cuidar a otras personas fomenta la cohesión y crea vínculos en las familias y las comunidades (PNUD, 2015:1).

Ahora bien, está sujeto a los vaivenes de la política económica y su incidencia en la política social conforme al engrosamiento o retracción respecto de la discrepancia entre la igualdad jurídica y la desigualdad económica y social con preeminencia en determinados grupos etarios. Es sabida la complejidad para conseguir empleo para una persona desempleada mayor a cin-

cuenta años, como así también, la precariedad que presentan los empleos destinados hacia los grupos de trabajadores más jóvenes de la sociedad.

En efecto, el triunfo de las políticas neoliberales y su estabilidad durante largos períodos de tiempo, producen dos efectos que deberían analizarse mucho más en detalle a la hora de evaluar la participación de los jóvenes en los distintos estamentos de la sociedad: por un lado la incorporación al mercado de trabajo, bajo el influjo de nuevas modalidades de empleo más precarizantes y normativamente flexibilizadas y por el otro, la creencia que alguien había claudicado o simplemente perdido la batalla contra el establecimiento de esta nueva forma de institucionalidad laboral, que obviamente no habían sido ellos (Organización Internacional del Trabajo, 2015:2).

En este contexto político y social los sindicatos se constituyen en actores preponderantes en la defensa de los derechos de los trabajadores. Estos espacios colectivos de trabajadores de determinados rubros o carteras de trabajo del ámbito urbano o rural, del sector público o privado, pugnan por elevar el umbral de las condiciones laborales y centran espacios de legitimación para la negociación en torno a las variables que signan las relaciones laborales con los empleadores conforme a la ratificación de determinados instrumentos jurídicos. “En la Argentina, estos instrumentos son: la Constitución Nacional, los tratados internacionales, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las leyes nacionales y los convenios colectivos de trabajo, y se denominan fuentes del derecho del trabajo” (Central de Trabajadores de Argentina, 2005:27).

Por ello, resulta insoslayable reconocer que la igualdad de género<sup>1</sup> constituye un valor trascendental para el fortalecimiento de la democracia, pro-

.....

1 Igualdad de género: se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres (UNESCO).

fundización de los derechos humanos<sup>2</sup> e institucionalización de los procesos para el desarrollo humano<sup>3</sup>.

Lentecer los rígidos: nudos críticos y desigualdades de género persistentes en cuanto a la reproducción de las relaciones interpersonales hacia el interior de los ámbitos laborales

Es factible identificar diversas problemáticas sociales hacia los esquemas laborales que erosionan las estructuras de oportunidades y solidifican las desigualdades de géneros en el ámbito del trabajo. Entre estas, podemos citar el acoso sexual, *mobbing*, la feminización y desvalorización de las tareas cotidianas y cuidado dentro del hogar, limitaciones para acceder a promociones o ascensos jerárquicos, la prevalencia de la informalidad hacia el empleo joven y la persistente brecha salarial entre los géneros.

El acoso sexual no solo constituye una conducta que genera malestar en las relaciones interpersonales en los lugares de trabajo, sino que, representa un delito de tipo penal.

El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión) (OIT, 2019:4).

En este sentido, coexisten dos cuestiones interdependientes frente a la denuncia o manifestación de los hechos, por un lado, la idea de ser despedida y perder la fuente de trabajo, por otro, la eventual imposibilidad de presentar elementos de convicción como testimonios de compañeros u otros

.....

2 “Los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana” (OHCHR, 2006:1).

3 “El desarrollo humano es, pues, una óptica que busca el incremento de las capacidades de los actores (ciudadanos, organizaciones, movimientos sociales, etc.) para que construyan su libertad y decidan, en función de sus valores y aspiraciones, el tipo de vida que desean tener”(PNUD, 2007:32).

medios probatorios. El *mobbing*<sup>4</sup> constituye un modo de violencia prevalente en el ámbito laboral como forma de generar poder, sometimiento, dominio y control.

Es claro que ello constituye una violación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y tales actos son percibidos por parte de las mujeres como una expresión de la discriminación social y laboral, cuyas manifestaciones más importantes son, por ejemplo, las escasas expectativas de promoción profesional, la subvaloración de los puestos de trabajo y las actividades laborales típicamente femeninas (Bustamante, 2008:10).

La respuesta institucional suele presentar medidas de protección y restitución de derechos que parecen insuficientes, deficitarias o injustas para las víctimas en lo que respecta a la gestión del conflicto.

La principal respuesta del sistema es el traslado de la persona hostigada a otra dependencia (31% de los casos), en mucha menor medida cesó el hostigamiento (9%), se trasladó a la persona que hostigaba a otra dependencia (6%) o se la destituyó (2%), mientras que el 20% indicó que no hubo respuesta o cambio alguno (Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, 2014:17).

Como se puede apreciar, la víctima debe modificar claramente las condiciones laborales en razón que la respuesta prevalente constituye su propio traslado, dejando entrever la impunidad de quien hostiga y falta de interés institucional ante la vulneración de derechos.

Por otra parte, reconocer la incidencia del trabajo no remunerado como desigualdad entre los géneros.

.....

4 “La práctica del mobbing puede consistir en: actitudes discriminatorias o humillantes, ya sea en forma silenciosa o a los gritos; la exclusión de un empleada de actividades sociales que involucren al resto de los trabajadores; no dirigirle la palabra o hacerlo en forma burlona; no darle trabajo o hacerle cumplir tareas que no están a la altura de su calificación laboral; cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano o para obligarlo a trabajar en un sitio inadecuado (sin ventanas, por ejemplo); prohibirle hablar con compañeros/as; juzgar de manera ofensiva su desempeño; amenazar con despidos sin fundamento real, etc.” (Silva, 2013: 4).

La realización intercalada del trabajo de cuidado y del trabajo remunerado refuerza la identidad tradicional de las mujeres como responsables del hogar y ayudante del esposo en detrimento de su importante rol como proveedoras en la familia (Farah, Sánchez y Wanderley, 2009:18).

La falta de reconocimiento al tiempo destinado al trabajo doméstico, es decir, actividades inherentes al hogar como comprar y preparar alimentos, limpieza y tareas de cuidado de familiares relativamente dependientes como niños, niñas y adolescentes, adultos mayores o personas con discapacidad, o sea, acompañar a la escuela, asistir al médico o comprar medicamentos genera importantes perjuicios en cuanto a la jerarquización laboral.

Esto afecta significativamente y pone de relieve las desigualdades existentes tanto al acceso al empleo como promoción a puestos de decisión o escala jerárquica.

Las posibilidades de crecimiento de las mujeres en el trabajo son limitadas. Una vez insertadas en el mercado de trabajo, el acceso a capacitación tampoco es igualitario. Los cursos de perfeccionamiento, por ejemplo, se dictan en su mayoría fuera del horario laboral, y esto suele excluir a las mujeres que asumen las responsabilidades familiares y domésticas (OIT, 2015:58).

Aunado a ello, convergen cuestiones adicionales como la necesidad de viajar hacia otras ciudades para asistir a espacios de capacitación. Esto incrementa la desigualdad entre géneros dado que infiere mayor tiempo fuera del hogar y la percepción social respecto del cuidado está puesta sobre el rol femenino. El empleo joven denota una discriminación bipartita en relación al acceso al mercado de trabajo y condiciones para el ejercicio laboral.

Por un lado, median razones de género, principalmente, en lo que respecta a la planificación familiar considerando los costos que conllevaría para el empleador. Aún en regiones donde se registra una caída de las tasas de fertilidad, el embarazo a temprana edad es uno de los obstáculos que restringe el acceso a los empleos productivos, en especial, entre las mujeres pobres con escasa educación (OIT, 2015).

Por otro lado, por razones de edad teniendo en consideración que la flexibilidad del acceso laboral hacia los jóvenes puede enmascarar formas de

abuso de modalidades de becas o pasantías donde “el cúmulo de experiencia” prevalece por sobre la justa remuneración.

Asimismo, la brecha en la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor<sup>5</sup> percibida por la prestación laboral refuerza discriminación entre los géneros en relación al trabajo. “La brecha salarial entre varones y mujeres a nivel mundial se estima en 23%” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, s.f.:6). Esto genera prejuicios económicos insoslayables por razones de género que cimentan la vulnerabilidad social en términos de ingresos, formalidad laboral y segregación ocupacional.

La segregación opera de diversas maneras: la segregación vertical del mercado laboral se expresa en que las mujeres ocupan principalmente puestos de menor jerarquía. La segregación horizontal del mercado laboral se manifiesta en la concentración de la fuerza de trabajo femenina en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres. Este tipo de segregación en gran medida está condicionada por las opciones elegidas en los sistemas de educación y formación profesional, en las cuales influyen, por una parte, los estereotipos de género y los prejuicios dentro y fuera del mercado de trabajo en relación a las supuestas habilidades, preferencias y características de los trabajos “apropiados” para las mujeres y los hombres (Organización de los Estados Americanos, 2011:31).

De esta forma, reafirma estereotipos culturales en términos de género y trabajo vinculando casi con exclusividad al trabajo femenino con las tareas representativas del trabajo no remunerado, es decir tareas de cuidado y labores domésticos.



5 “La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cubre no solamente casos en los que mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual” (OIT, 2017: 36).



La reproducción de estas asimetrías de poder y desigualdades por razones de género hacia el interior del ámbito del trabajo se conoce como techo de cristal<sup>6</sup>.

### Tranversalización géneros, trabajo y participación sindical e interrelación de autonomías

El respeto por la autonomía implica respetar la capacidad de las personas para pensar, decidir y actuar por sí mismas, respetar las decisiones que toman las personas respecto a sus propias vidas, poner los medios necesarios para que puedan hacerlo y proteger a aquellas que no pueden tomar esas decisiones por sí mismas (OEA y CIM, 2011:23).

En tal sentido, se profundiza hacia tres ejes transversales, es decir, la autonomía física, económica y toma de decisiones.

La autonomía física refiere a profundizar prácticas hacia el interior de los ámbitos laborales direccionados a atemperar la reproducción de las violencias, la discriminación y el maltrato.

Asimismo, es relevante reconocer circunstancias externas al ámbito laboral que inciden de forma directa en la productividad, por ejemplo, trabajadoras que se encuentren en situación de violencia doméstica.

En anuencia, promover medidas de protección. Entre estas podemos mencionar la Ley N° 13.696 de licencia laboral por violencia de género en la provincia de Santa Fe.

Cabe señalar que en ciertos casos se ha observado que la duración de la licencia es muy breve, ya que la situación de violencia que enfrenta la mujer demanda una importante cantidad de actividades que debe desarrollar, que adquiere un grado de complejidad de acuerdo a cada caso en particular, si se trata de un caso judicializado o no, si hay hijos e hijas, y así sucesivamente. Tampoco queda explicitado si los 10 o los 20 días es posible tomarlos de manera alternada (5 días luego retorno al trabajo, y posteriormente completar



6 “La noción de techo de cristal resalta que las disparidades de género no son producto de supuestas diferencias en las capacidades individuales de mujeres y hombres, sino de procesos de discriminación (directa o indirecta) que operan sobre las mujeres como grupo social” (PNUD, 2011: 47).

los días) o son por única vez, o si se permiten más de una licencia anual. En otros casos, cabe interrogarse sobre la utilización efectiva de las licencias por parte de las trabajadoras, ya que puede haber resistencias a su uso, no por no hacer visible la situación que vive, sino porque en general el lugar de trabajo resulta más seguro que su hogar (Rodríguez y Pautassi, 2016:13).

La autonomía económica aplica a la capacidad de generación de activos<sup>7</sup> para el bienestar conforme a establecer una ruptura de la dependencia de terceras personas (pareja, familiares, otros) o instituciones (Estado).

Esta autonomía se relaciona tanto con el acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres, como con el derecho a generar sus ingresos o decidir qué hacer con ellos, tener acceso al crédito, a la tierra y a otros bienes en igualdad de condiciones con los hombres y también a los servicios públicos (Bareiro, 2017:13).

Consecuentemente, responde a atemperar las barreras que erosionan tanto la brecha salarial como la escala jerárquica.

Esta desigualdad evidencia la persistencia de modelos culturales y estereotipos de género en términos monetarios e implica una falta de reconocimiento en cuanto al valioso aporte social.

La autonomía en la toma de decisiones, en sentido lato, está vinculada a promover la apertura en espacios de participación en condiciones igualitarias entre los géneros en los distintos niveles de los poderes del Estado, Partidos Políticos y Organizaciones Sindicales. “Las mujeres están a cargo de solamente el 18% de Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías, de éstas, el 74% serían aquellas que se consideran “propias de las mujeres”: igualdad, género o servicios sociales” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, 2016:13).

.....

7 “Por activos se entiende el conjunto de recursos, materiales e inmateriales, sobre los cuales los individuos y los hogares poseen control, y cuya movilización permite mejorar su situación de bienestar, evitar el deterioro de sus condiciones de vida, o bien disminuir su vulnerabilidad” (CEPAL, 2000: 294).

Esta disparidad también se ve reflejada en la participación y ocupación de cargos electivos en directorios de colegios y asociaciones profesionales<sup>8</sup>. Por ejemplo, se denota preeminencia representativa del género femenino en directorios de colegios profesionales de Trabajo Social, en tanto, que predomina el género masculino en cargos ejecutivos en colegios profesionales de Abogacía.

Ahora bien, la desigualdad respecto a la representatividad se profundiza aún más hacia personas que expresan sexualidades no hegemónicas, es decir, personas de la comunidad LGBT+.

Los instrumentos de derechos humanos, tanto en el sistema internacional como en el sistema interamericano han reconocido la necesidad de recurrir a medidas especiales de carácter temporal para remediar o compensar situaciones estructurales de discriminación histórica contra ciertos grupos y evitar que dicha discriminación se perpetúa (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2011:14).

Así, como sucede respecto a la participación en los partidos políticos a través de las denominadas leyes de cuotas<sup>9</sup>, se promueven medidas de acción positiva para el fortalecimiento de la representación hacia el interior de los gremios y sindicatos. Estas medidas se encuentran institucionalizadas bajo la Ley N° 25.674 de cupo femenino sindical.

### Género y participación sindical

Los sindicatos, en su mejor expresión manifiestan la unidad de los trabajadores. Por consiguiente, constituyen organizaciones políticas y sociales fundamentales para el ejercicio de ciudadanía, el fortalecimiento de la democracia y la construcción de institucionalidad. “La valorización de las caracte-

.....

8 “Los colegios y asociaciones de profesionales tienen una trayectoria importante en la región en el desarrollo de las profesiones, canalizando demandas específicas y cautelando la ética en el ejercicio profesional” (CEPAL, 1999: 83).

9 “Se ha dicho que las cuotas son la medida genuina de discriminación inversa, mediante la que se señala una reserva rígida de un número de plazas, estableciendo porcentajes o fijando un número determinado de ellas para favorecer a ciertos grupos” (IIDH, 2007: 14).

rísticas de los liderazgos femeninos y su correspondencia con las actitudes necesarias para resolver problemas de las sociedades actuales podrían servir de base para la promoción de la participación política de las mujeres” (Barbero et al, 2004:38).

Contextualizado en valores sociales, la igualdad representa un patrimonio de la humanidad y, por consiguiente, un ápice de los derechos humanos y construcción ciudadana.

Instrumentar políticas dirigidas a promover la participación de las mujeres en empleos registrados, debería incentivar la participación sindical de las mujeres y su inclusión en los cargos electivos. Ahora bien, parecería ser que esta herramienta resulta insuficiente a la hora de generar mecanismos de ascenso femenino en las propias estructuras sindicales. En este sentido, son pocas las mujeres que están a cargo de las principales responsabilidades del sindicato, aun incluso en actividades muy feminizada (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, s.f.:29).

Por consiguiente, transversalizar la perspectiva de género en el ámbito del trabajo y la actividad sindical supone promover empoderamiento<sup>10</sup>, interrelación de autonomías y refleja acciones trascendentales hacia sociedades igualitarias y democráticas.

---

10 “El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen su propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado” (ONU, 2011: 11).

| Transversalización de una perspectiva de género (1). |                           |   |
|--|---------------------------|---|
| Variable.  | Tipo de autonomía.        | Derechos.   |
| Géneros.   | Física.                   | Espacios laborales libres de violencias y discriminación. |
| Trabajo.   | Económica.                | Salario digno y acceso al empleo decente y registrado.    |
| Participación sindical.                              | En la toma de decisiones. | Libertad de asociación y democracia representativa.       |
| Interrelación de los derechos humanos.               |                           |   |
| Derechos políticos y civiles (2)                     |                           | Derechos Económicos, sociales y culturales (3).           |

(Aclaraciones)<sup>11</sup>

La acción sindical históricamente ha asumido desafíos en relación a los trabajadores y, por consiguiente, a la sociedad promoviendo tres ejes transversales, es decir, el reconocimiento y ampliación de derechos; el mejoramiento de la productividad; y el afianzamiento del crecimiento económico y el desarrollo humano.

11 (1) “Transversalización de una perspectiva de género: La denominada “transversalización de la perspectiva de género” tiene su origen en los debates sobre derechos de las mujeres en el ámbito de las Naciones Unidas. Así en 1997, el Consejo Económico y Social de la Organización de la ONU definió el concepto como “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”. En los hechos es una metodología de análisis que permite observar que la política y los programas que se van a implementar en la esfera institucional, permean paulatinamente toda la estructura judicial” (Poder Judicial de Chile, 2018:149).

(2) “Los derechos políticos comprenden tres manifestaciones sustanciales: el derecho a votar y a ser elegido o elegida; el derecho de toda persona a participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos; y el derecho a tener acceso, en condiciones de igualdad, a la función pública” (NID, 2017:15).

(3) “Los derechos económicos, sociales y culturales son los derechos humanos relacionados con el lugar de trabajo, la seguridad social, la vida en familia, la participación en la vida cultural y el acceso a la vivienda, la alimentación, el agua, la atención de la salud y la educación” (OHCHR, 2006:3).

## Conclusión

A lo largo del ensayo hemos dado cuenta de diversos desafíos persistentes respecto a los esquemas laborales y estructuras de desigualdad por razones de género.

Estas cuestiones constituyen discriminaciones históricas profundamente arraigadas que ocasionan inequidades en las condiciones laborales: a- La disparidad remunerativa (brecha salarial); b- La segregación sectorial y ocupacional en la promoción y jerarquización laboral (techo de cristal); c- Perjuicios hacia la dignidad y salud mental por la aflicción psicológica y moral (*mobbing*); d- Delitos penalmente reprochables (acoso sexual).

En consecuencia, resaltamos la interrelación de las autonomías física (libre de violencias), económica (acceso al ingreso) y en la toma de decisiones (democracia representativa) como estrategias de empoderamiento hacia el desarrollo humano.

En este sentido, observamos legislación interna adecuada a los estándares internacionales de derechos humanos: por un lado, medidas de protección hacia trabajadoras en situación de violencia doméstica y, por otro, medidas de acción positiva en razón de estimular la participación en espacios políticos como sindicatos y colegios profesionales.

Consecuentemente, el enfoque de transversalización géneros, trabajo y participación sindical permite realizar una observancia sobre las barreras que signan el acceso al empleo y condiciones laborales conforme a promover los escenarios jurídicos y sociales hacia la igualdad como principio democrático.

## Referencias bibliográficas

Bareiro, Line (2017). Entre la igualdad legal y la discriminación de hecho. CEPAL. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43220/1/S1701165\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43220/1/S1701165_es.pdf)

Bareiro, Line, López, Oscar, Soto, Clyde, y Soto, Liliana. (2004). Sistemas electorales y representación femenina en América Latina. Santiago, Chile, CEPAL. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5921/1/S0312888\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5921/1/S0312888_es.pdf)

Bustamente Casas, María Cecilia (2008). El *mobbing* laboral. SAIJ, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Argentina. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamente-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirt-cod>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (1999). Participación, liderazgo y equidad de género en América Latina y el Caribe. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3236/1/S9900675\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3236/1/S9900675_es.pdf)

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2011). El camino hacia una democracia sustantiva: La participación política de las mujeres en las Américas. OEA. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/MUJERES%20PARTICIPACION%20POLITICA.pdf>

Central de Trabajadores de la Argentina (2005). Manual del delegado, guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo. Recuperado de: [http://www.anred.org/wp-content/uploads/2011/08/ods\\_manual\\_delegado\\_cap01-5.pdf](http://www.anred.org/wp-content/uploads/2011/08/ods_manual_delegado_cap01-5.pdf)

Enríquez, Corina Rodríguez y Pautassi, Laura (2016). Violencia contra las mujeres y políticas públicas. Implicancias fiscales y socioeconómicas. CEPAL. Recuperado de: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40483/6/S1600701\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40483/6/S1600701_es.pdf)

Farah, Ivonne H., Sánchez, Carmen G. y Wanderley Fernanda (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia. CEPAL. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3715/1/S2009225\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3715/1/S2009225_es.pdf)

Kaztman, Rubén (2000). Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social. Recuperado de: <http://www.cepal.org/deype/mecovi/docs/taller5/24.pd8>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina (2016). Documento de trabajo para el debate en el marco de la CTIO - Género. Recuperado de: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ARG/INT\\_CEDAW\\_AIS\\_ARG\\_25802\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ARG/INT_CEDAW_AIS_ARG_25802_S.pdf)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina (s.f.). Las mujeres en el mundo del trabajo. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_ctio\\_documentodetrabajo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf)

Naciones Unidas en Argentina, Fundación UOCRA y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2016). Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/comprometidos-igualdad.pdf>

Organización de los Estados Americanos (2011). Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. Washington, EEUU. Recuperado de: [https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)

Organización de los Estados Americanos y CIM, Comisión Interamericana de Mujeres (2011). Consideraciones éticas para una respuesta integrada a los derechos humanos, el VIH y la violencia contra las mujeres en Centroamérica. Washington, EEUU. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cim/docs/VIH-VAW-ConsideracionesEticas-SP.pdf>

Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina (2014). Violencia laboral y mecanismos de respuesta en el Poder Judicial argentino. Recuperado de: <http://www.juschubut.gov.ar/images/OM/Acoso-laboral-en-el-PJA-Informe-Final.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Folleto informativo N° 33. Recuperado de: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/ES33\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/ES33_sp.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2015). Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_380963.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_380963.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2017). Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_632589.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_632589.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Derribar las barreras de género en el empleo de mujeres y hombres jóvenes. Consultado al 12 de octubre de 2019.

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). El hostigamiento o acoso sexual. Consultado al 29 de noviembre de 2020. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/publication/wcms\\_098097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/publication/wcms_098097.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (2011). Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Recuperado de: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/principios%20de%20empoderamiento/7principiosempoderamiento%20pdf.pdf?la=es>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2008). Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. Recuperado de: [http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/G%C3%A9nero/undp\\_ar%20Desafiosigualdaddegeneroweb.pdf](http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/G%C3%A9nero/undp_ar%20Desafiosigualdaddegeneroweb.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Panorama general Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano. Recuperado de: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report\\_overview\\_-\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2007). Ciudadanía y Desarrollo Humano. Recuperado de: <http://www.bivica.org/upload/ciudadania-desarrollo-humano.pdf>

Poder Judicial de Chile (2018). Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la Perspectiva de Género en las sentencias. Una contribución para la aplicación del derecho a la igualdad y la no discriminación. Recuperado de: [https://eurosocial.eu/003\\_a.-PJChile\\_Cuaderno-género-sentencias.pdf](https://eurosocial.eu/003_a.-PJChile_Cuaderno-género-sentencias.pdf)

Silva, Alicia Noelia (2013). Violencia doméstica, institucional y laboral basada en género: tres amenazas al derecho “humano” a la salud de las mujeres. Sus nefastas consecuencias en la Salud de las víctimas. SAIJ, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Argentina. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/alicia-noelia-silva-violencia-domestica-institucional-laboral-basada-genero-tres-amenazas-al-derecho-humano-salud-mujeres-sus-nefastas-consecuencias-salud-victimas-dacfl30104-2013-05-22/123456789-0abc-defg4010-31fcanirtcod>

Torres García, Isabel (2017). Violencia contra las mujeres en la política: Investigación en partidos políticos de Honduras. Instituto Nacional Demócrata (NDI). Recuperado de: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/investigacion\\_violencia\\_politica.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/investigacion_violencia_politica.pdf)

UNESCO (s.f.). Igualdad de Género. Recuperado de: <http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>



Villanueva Flores, Rocío (2007). El derecho a la participación política de las mujeres ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Apuntes sobre la igualdad. San José de Costa Rica, Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos Recuperado de: <https://www.iidh.ed.cr/capel2016/media/1204/el-derecho-a-la-participacion-politica-de-las-mujeres-ante-la-cidh-apuntes-sobre-la-igualdad.pdf>

Recibido: 3/11/2020

Aceptado: 11/02/2021