



Presentan *Amicus Curiae*

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Solicitud de Opinión Consultiva

Presentada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

- 22 de abril de 2020 -



Presentado por:

Centro de Estudios en Derechos Humanos (CEDH), Facultad de Derecho, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Observatorio de Derecho Internacional Humanitario (Observatorio de DIH), Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires.

Autores/as:

Laura María Giosa. Co-directora del CEDH – Profesora de las asignaturas Derechos Humanos y Garantías y Derecho Internacional Público (Facultad de Derecho – UNICEN & UBA)

Gerardo Cerabona. Docente de la asignatura Derechos Humanos y Garantías (Facultad de Derecho – UNICEN). Integrante del CEDH.

Mariana Brocca. Abogada. Becaria Fulbright. Candidata a LL.M. in International Human Rights Law por Notre Dame Law School. Integrante del CEDH.

Dominique Steinbrecher. Abogada (UBA). Integrante del Observatorio de Derecho Internacional Humanitario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Camila Agustina Ormar. Abogada. Becaria Conicet. Integrante del CEDH.

Camila Lospinoso. Estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN. Integrante del CEDH.

Alfonsina Soto Pineda. Estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN. Integrante del CEDH.

Pilar Alzueta. Estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN. Integrante del CEDH.

Agustín Rodríguez. Estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN. Integrante del CEDH.

Camila Calandra. Estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN. Becaria del programa de Relaciones Internacionales y Derechos Humanos XXI Edición, instituto Berg. Becaria de Investigación del Centro de Investigación y Posgrado, Facultad de Derecho UNICEN (2018-2019). Integrante del CEDH.

Florencia Andrea Bronzovich. Estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN. Integrante del CEDH. Participación en la XIV edición de la Competencia Interuniversitaria de Derechos Humanos (2019).



[Redacted text block consisting of four horizontal grey bars]



<b>I-</b>	<b><u>ÍNDICE</u></b>	
<b>II-</b>	<b>SOLICITUD DE SER CONSIDERADOS AMICUS CURIAE</b>	<b>5</b>
<b>I-</b>	<b>INTERÉS DEL AMICUS CURIAE</b>	<b>6</b>
<b>II-</b>	<b>OBJETO DE LA SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA</b>	<b>7</b>
<b>III-</b>	<b>DESARROLLO DE LA OPINIÓN</b>	<b>7</b>
	a. Convenios, recomendaciones, Resoluciones, declaraciones y otros documentos en el marco de la Organización Internacional del Trabajo	8
	b. El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará	15
	c. Órganos de tratados de la Organización de las Naciones Unidas: el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer	17
	i. Comité de DESC	17
	ii. CEDAW	20
	d. Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica	23
	e. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas	28
	f. Tribunal Europeo de Derechos Humanos	34
	i. Despidos discriminatorios por motivo de género	36
	ii. Licencias por nacimiento de hijos e hijas	36
	iii. Derechos laborales y acceso a pensiones	37
	1. Pensiones por jubilaciones	37
	2. Pensiones por incapacidad laboral	40
	3. Pensiones por viudez	41
<b>IV-</b>	<b>NUESTRA OPINIÓN EN CALIDAD DE AMICUS CURIAE</b>	<b>41</b>



V- Firmas de las/os autoras/es:

44



### **Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos:**

*Laura María Giosa*, Co- directora CEDH – Profesora de las asignaturas Derechos Humanos y Garantías y Derecho Internacional Público (Facultad de Derecho – UNICEN & UBA), *Gerardo Cerabona*, docente de la asignatura Derechos Humanos y Garantías (Facultad de Derecho – UNICEN) e integrante del CEDH, *Mariana Brocca*, Abogada. Becaria Fulbright. Candidata a LL.M. in International Human Rights Law por Notre Dame Law School, integrante del CEDH, *Dominique Steinbrecher*, Abogada, integrante del Observatorio de Derecho Internacional Humanitario (UBA), *Camila Agustina Ormar*, Abogada, integrante del CEDH, *Camila Lospinoso* estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN e integrante del CEDH, *Alfonsina Soto Pineda* estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN e integrante del CEDH, *Pilar Alzueta* estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN e integrante del CEDH, *Agustín Rodríguez* estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN e integrante del CEDH, *Camila Calandra* estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN, becaria del programa de Relaciones Internacionales y Derechos Humanos XXI Edición, instituto Berg. Becaria de Investigación del Centro de Investigación y Posgrado, Facultad de Derecho UNICEN (2018-2019), Integrante del CEDH y *Florencia Andrea Bronzovich* estudiante de la Facultad de Derecho de UNICEN e integrante del CEDH y participante en la XIV edición de la Competencia Interuniversitaria de Derechos Humanos (2019) todos/as ellos/as constituyendo domicilio en la calle Bolívar 481, Ciudad de Azul, Provincia de Buenos Aires, República Argentina, se dirigen respetuosamente a esta Ilustre Corte y manifiestan:

### **II- SOLICITUD DE SER CONSIDERADOS AMICUS CURIAE**

Venimos a presentarnos en la Solicitud de Opinión Consultiva realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 31 de julio de 2019, a fin de que esta Ilustre Corte interprete el alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género y sometemos a consideración de V.E. el presente memorial en derecho, en calidad de Amicus Curiae (“amigo de la Corte”), en el que ofrecemos nuestra opinión acerca de las temáticas subyacentes a los puntos sometidos a consulta.

El Observatorio de Derecho Internacional Humanitario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires tiene como objetivo principal el desarrollo de actividades académicas, de investigación y de asistencia técnica en Derecho Internacional Humanitario y en particular propende a: contribuir e impulsar la difusión, formación, enseñanza e investigación en Derecho Internacional Humanitario prioritariamente en la Facultad de Derecho de la UBA y también en otras Universidades y Centros de Estudio nacionales e



internacionales; fomentar la reflexión sobre los temas actuales relativos a la aplicación del Derecho Internacional Humanitario; colaborar en la preparación de los equipos representativos de la Facultad de Derecho de la UBA en concursos específicos de Derecho Internacional Humanitario o con contenidos de esta disciplina; aportar conocimiento técnico en la elaboración de las opiniones jurídicas sobre temas de Derecho Internacional Humanitario que sean requeridas a la Facultad de Derecho de la UBA por las autoridades estatales, así como por otras instituciones nacionales y del extranjero; y establecer vínculos y cooperar con entidades públicas y privadas que tengan objetivos vinculados a la finalidad del Observatorio, tales como el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) –promotor y guardián del Derecho Internacional Humanitario–, para facilitar el desarrollo de actividades de difusión e integración curricular del Derecho Internacional Humanitario en las Universidades y Centros de Estudio de Argentina, y favorecer el desarrollo de las capacidades del Observatorio como espacio de reflexión para que estas organizaciones y otras entidades de la sociedad civil puedan beneficiarse de sus opiniones y trabajos de investigación.

Por su parte, el Centro de Estudios en Derecho Humanos (CEDH) está integrado por profesores/as, investigadores/as, becarios/as y alumnos/as de las cátedras de Derechos Humanos y Garantías y de Derecho Internacional Público de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN). Dicha institución pretende crear un espacio de referencia y formación de jóvenes comprometidos/as con los derechos humanos a fin de lograr su plena vigencia y efectividad. En este sentido la investigación científica, la realización de actividades de extensión que cristalicen el compromiso con el medio, la profundización en la enseñanza, y la transferencia hacia la comunidad, son pilares fundamentales para lograr fortalecer la conciencia moral, en aras de lograr el pleno respeto de los derechos humanos.

Por lo expresado, el interés del CEDH y del Observatorio de DIH es evidente, al estar involucrados en el caso en estudio la interpretación de obligaciones que hacen al respeto de los derechos humanos. Además, es compromiso de las facultades de derecho en la cual se insertan ambos espacios académicos, crear un ámbito de debate y actualización permanente en la materia y tomar intervenciones activas que coadyuvan a la formación integral de operadores jurídicos comprometidos con la defensa de los derechos humanos.

## **I- INTERÉS DEL AMICUS CURIAE**

Como instituciones educativas cuya finalidad es la enseñanza, la investigación y la extensión desarrolladas a través de una perspectiva de derechos humanos, se tiene un especial interés en brindar una opinión como fruto del estudio generado en su ámbito, máxime cuando se trata de una oportunidad en el que la Corte Interamericana de Derechos Humanos se



expresará sobre un tema incipiente pero de central importancia en lo que hace al desarrollo y evolución en los derechos humanos.

## **II- OBJETO DE LA SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA**

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos presentó el pasado 31 de julio de 2019 ante la Secretaría de la Corte Interamericana de Derechos Humanos una solicitud de Opinión Consultiva. El objeto del escrito fue solicitar una interpretación conjunta de varias normas interamericanas claves sobre las obligaciones de los Estados en relación al ejercicio de la libertad sindical, y la negociación colectiva y huelga como parte de esta, en tanto catalizadores para la protección de derechos laborales, así como de la interpretación de estas normas desde un enfoque de género. En contextos de prácticas antisindicales, desempleo, pérdida del valor real de los salarios, precarización laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres en el trabajo e impactos laborales por el uso intensivo de nuevas tecnologías en el continente, resulta pertinente y oportuno que la Corte Interamericana desarrolle estos temas y brinde orientaciones específicas a los Estados para el adecuado cumplimiento de sus obligaciones.

## **III- DESARROLLO DE LA OPINIÓN**

A continuación, desarrollaremos algunos de los puntos cuyo análisis deviene central de acuerdo al objeto de la Opinión Consultiva solicitada. Dada la extensa cantidad de preguntas realizadas por la CIDH y la complejidad que presenta cada una, quienes suscribimos el presente *amicus* concentraremos nuestros esfuerzos en aportar información para aquellas preguntas vinculadas con en derechos laborales desde una perspectiva de género –esto es preguntas d y e de la solicitud-. Por lo anterior, es nuestra intención aportar información a partir del desarrollo realizado por otros órganos/organismos que hayan trabajado las temáticas planteadas en cada pregunta.

En consecuencia y a los fines de una mejor organización y claridad expositiva, el presente escrito se divide en seis grandes ejes. En primer lugar, haremos referencia a aquellos convenios, recomendaciones, resoluciones, declaraciones y otros documentos en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que guardan relación con la consulta emitida por la CIDH. A continuación, señalaremos los principales avances desarrollados por el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. En tercer lugar, haremos mención a la labor desarrollada por Naciones Unidas en el marco del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. Luego desarrollaremos los principales lineamientos presentados por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica y el Grupo de Trabajo sobre

la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Finalmente, el sexto punto presentará el desarrollo jurisprudencial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) en materia de derechos laborales y el principio de igualdad y no discriminación.

**a. Convenios, recomendaciones, Resoluciones, declaraciones y otros documentos en el marco de la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuenta con cuatro convenios que abordan desde diferentes puntos –o son comúnmente identificados como tales– la igualdad y la no discriminación de las mujeres en el trabajo. En este sentido, el Convenio Nro. 100 (1951) –complementado por la Recomendación Nro. 90 (1951)– establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y dispone que los Estados miembros deberán promover y garantizar su aplicación a todos/as los/as trabajadores/as a través de los métodos de fijación de tasas de remuneración. Asimismo, el Convenio Nro. 111 (1958) –complementado por la Recomendación 111 (1958)– relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, dispone que comprende discriminación en los términos del Convenio “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación...” (artículo 1) y obliga a los Estados partes a formular políticas nacionales que promuevan la igualdad de trato y oportunidades en materia de empleo y ocupación, para eliminar cualquier tipo de discriminación (artículo 2).

A ellos se suma el Convenio Nro. 156 (1981) –complementado por la Recomendación 165 (1981)–, que –según lo dispuesto en su Preámbulo– complementa los términos del Convenio 111 al no contemplar éste las distinciones fundadas entre las/os trabajadoras/es cuyas responsabilidades familiares limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, y dispone que con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, se deberá incluir entre los objetivos de la política nacional de los Estados partes el de “permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (artículo 4). Asimismo, dispone que se debe crear una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores y para ello deben adoptarse medidas para “permitir a los

trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo [y] tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”, así como promover y desarrollar servicios de asistencia a la infancia y familiar (artículo 5). Cabe agregar que la Recomendación homónima, dispone que los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para “promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares y puedan desempeñar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares” (principio 11).

Por último, el Convenio Nro. 183 (2000), que tiene el objetivo de promover la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el/la niño/a, incluye una serie de obligaciones con relación a la protección de las de las mujeres embarazadas o lactantes, así como disposiciones de protección del empleo y no discriminación de las mujeres embarazadas, durante la duración de la licencia por maternidad o por motivos relacionados con el embarazo, el nacimiento de el/la hijo/a y sus consecuencias o la lactancia. El Convenio es muy claro al establecer que todos Estado miembro debe adoptar medidas apropiadas para “garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo”, incluyendo el acceso al empleo (artículo 9).

Adicionalmente, se suele mencionar también al Convenio Nro. 189 (2011) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y a la Resolución Nro. 201 que lo complementa, ya que este –como señala en su Preámbulo– se trata de un trabajo que siguen realizando principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales forman parte de comunidades desfavorecidas y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de trabajo. Por ello, el Convenio dispone que los Estados deben adoptar medidas para garantizar que las/os trabajadoras/os y las/os empleadores/as de trabajadores/as domésticos/as disfruten de la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, su derecho a constituir organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes (artículo 3), así como que gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia (artículo 5) y la eliminación de todo tipo de discriminación (artículos 3 y 11).

El 21 de junio del año 2019, se adoptó el Convenio de Nro. 190 sobre la violencia y el acoso, sobre la base del derecho de todas las personas al trabajo libre de violencia y acoso, incluidas la violencia y el acoso por razón de género y que:

“la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente (...) [y] reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la

adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género...” (Preámbulo).

En dicho Convenio, se dispone que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo incluye la violencia y acoso por razón de género, siendo esta comprendida como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (artículo 1) y que ocurre durante, en relación o como resultado del trabajo (artículo 3). El Convenio establece la obligación de los Estados miembros de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona aun mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y para ello tiene la obligación de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género (artículo 7). Cabe destacar que el Convenio no está aún en vigor, pero se encuentra desde junio del 2019 abierto a ratificaciones.

En forma complementaria, la Conferencia General de la OIT adoptó las Recomendaciones Nro. 206 sobre la violencia y el acoso, en donde establece algunas precisiones al respecto. En este sentido, se dispuso que los Estados deberán velar por que: todos/as los/as trabajadores/as y todos/as los/as empleadores/as, incluidos aquellos/as en más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (principio 3); fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo (principio 4); tomar en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso -incluyendo peligros y riesgos psicosociales-, en particular los que deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso (principio 8); asegurar que las medidas de prevención de violencia y acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos en situación de vulnerabilidad (principio 12); brindar formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores/as (principio 20); y financiar, elaborar, aplicar y difundir, programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso (principio 23).

En particular, con relación a la libertad sindical y las negociaciones colectivas de trabajo, no se encuentran normas específicas que incluyan de manera expresa la perspectiva de género, ni en los Convenios Nro. 87 (1948) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el Nro. 98 (1949) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ni el Nro. 154 (1981) sobre la negociación colectiva. Tampoco en las recomendaciones correspondientes. Sin embargo, se ha sostenido que tanto el Convenio Nro. 87 como el Nro. 98 “revisten particular importancia para la igualdad de género (...) [ya] que establecen derechos propicios a la igualdad de género (...) [y que] la aplicación de estos dos Convenios es de especial importancia para la consecución de todos los demás derechos, incluidos los derechos humanos de las mujeres”<sup>1</sup>. Así, se afirma que en el artículo 2 del Convenio núm. 87 que consagra el principio de la no discriminación en materia sindical, la expresión “sin ninguna distinción” reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase incluida la discriminación por ocupación y al sexo, entre otras<sup>2</sup>.

Son varios los documentos y declaraciones que han promovido la igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo, como por ejemplo la Declaración de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptada en el año 1975 y la Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 71<sup>o</sup> reunión de 1985. En esta última se establece que los Estados deben hacer todo lo posible para asegurar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en todos los niveles y para garantizar la eliminación de todos los obstáculos a la libertad sindical y al ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo, se dispone que “las organizaciones interesadas deberían hacer todo lo posible para que aumente el número de mujeres entre los miembros y dirigentes de sindicatos y cooperativas, y para que, mediante la correspondiente acción educativa, tales organizaciones adquieran mayor conciencia de los problemas específicos con que se enfrentan las trabajadoras para lograr la igualdad de oportunidades y de trato y de las medidas necesarias para superarlos”<sup>3</sup>.

Asimismo, mediante la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, la OIT integró como principios fundamentales e interdependientes para

---

<sup>1</sup> Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en La 98<sup>a</sup> Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009, párr. 34. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_113006.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_113006.pdf)

<sup>2</sup> OIT, La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta ed. Ginebra, 2018, párr. 315.

<sup>3</sup> OIT, Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 71<sup>o</sup> reunión de 1985, párr. 12.c.

la garantía de los derechos de los/as trabajadores/as, a los principios de libertad de asociación, libertad sindical y de negociación colectiva, y al principio de igualdad y eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación. En este orden de ideas, en el año 2003, la OIT publicó la guía “Igualdad entre hombres y mujeres o de género. Guía para la negociación colectiva”, con recomendaciones específicas en cuanto a la participación de las mujeres en los sindicatos para influir en los procesos de negociación de manera significativa<sup>4</sup>. Adicionalmente, en su Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la promoción de la maternidad, adoptada en la 92<sup>o</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004, se solicita a los Estados e interlocutores sociales que contribuyan a “eliminar todas las formas de discriminación basada en el género en el mercado de trabajo, promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y suprimir los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen su autonomía económica por medio de su participación en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres”<sup>5</sup> y a dichos efectos se hizo hincapié en la necesidad de asegurar que los aspectos de género se consideren de manera primordial al regular el mercados laboral, negociar los convenios colectivos de trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres en todos los niveles<sup>6</sup>.

Por su parte, la Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización equitativa del año 2008, consagra a la igualdad de género y la no discriminación como cuestiones transversales en el marco de sus cuatro objetivos estratégicos de: (i) promover el empleo; (ii) promover y ampliar las medidas de protección social; (iii) promover el diálogo social y el tripartismo; y (iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo –es decir, aquellos incluidos en la Declaración de 1998–<sup>7</sup>. Dentro de este postulado de interrelación, se ha sostenido que “no cabe hablar de pleno ejercicio de las facultades sindicales, y por ende de libertad sindical, si no existe una cobertura amplia y general de las decisiones tomadas libremente, en las que no haya ningún tipo de exclusión de los trabajadores y las trabajadoras sobre cuyo ámbito se quiere negociar y a quienes, por tanto, se representa (...) la negociación colectiva deviene en un

---

<sup>4</sup> Ver al respecto: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas - CSA, *Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina*, 2018, p. 15, disponible en: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_713187/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_713187/lang-es/index.htm), consultado el 10/04/2020.

<sup>5</sup> OIT, Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la promoción de la maternidad, adoptada en la 92<sup>o</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2004, párr. 1.a.

<sup>6</sup> *Cfr. Ibid.*, párrs. 1.ix-x.

<sup>7</sup> OIT, Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 97<sup>o</sup> reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, pp. 11.

instrumento fundamental para la promoción de la igualdad de género en el empleo”<sup>8</sup>. De este modo, la negociación colectiva constituye un medio clave para negociar los términos y condiciones del empleo y, entre otras cosas, la igualdad de género en el trabajo.

Sin embargo, se sigue observando que las cuestiones de género no suelen estar incluidas en la negociación colectiva, principalmente por el hecho de que las mujeres -y otros colectivos- suelen estar subrepresentadas en las estructuras de adopción de decisiones y los equipos de negociación de los sindicatos<sup>9</sup>. Ello se debe muchas veces a la falta de tiempo para participar en dichos espacios, por la doble carga de trabajo remunerado y no remunerado y su -todavía- rol preponderante en las tareas domésticas y de cuidado. Por ello, es necesario que el conjunto de actores sociales involucrados, incluidos los propios sindicatos y el Estado adopten las medidas necesarias para promover su participación y representación en las negociaciones y la inclusión de las cuestiones relativas a la igualdad de género en las negociaciones en los programas sociales y de empleo<sup>10</sup>.

De este modo, más allá de lo específicamente establecido en los Convenios (que resulta a todas luces insuficiente para abordar la complejidad y transversalidad del enfoque de género en el ámbito del trabajo), la OIT ha desarrollado diversos estándares en la materia. En particular, y de gran importancia respecto del fondo de la presente Opinión Consultiva, cabe destacar lo sostenido por la Conferencia General de la OIT de 2009 en donde se adoptó la *Resolución relativa a la igualdad de género como eje de trabajo decente*:

“El diálogo social y el tripartismo constituyen herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en los ámbitos internacional, regional, nacional, comunitario y empresarial. Cuando los gobiernos y las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores entablan diálogos y facilitan el consenso, es posible lograr avances reales en la formulación y la aplicación de leyes que prohíban la discriminación y políticas y medidas sobre igualdad de género. El diálogo social será eficaz si se incrementa la participación de la mujer. (...) en la negociación colectiva y la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye una medida fundamental para erradicar la discriminación basada en el sexo (...) la negociación colectiva es una herramienta fundamental para determinar los términos y las condiciones de empleo. Puede garantizar la integración sistemática de las consideraciones de género en el mercado de trabajo y en las políticas macroeconómicas en general, y abordar cuestiones específicas tales como la disparidad salarial entre mujeres y hombres, una mayor protección contra la discriminación, las

<sup>8</sup> Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas - CSA, *Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina*, *op. cit.*, p. 38.

<sup>9</sup> Ver al respecto: OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, segunda ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008.

<sup>10</sup> *Cfr. Ibid.*, pp. 117-118.

responsabilidades profesionales y familiares y la infraestructura para el cuidado de los niños, la violencia y el acoso sexual, y la promoción del empleo de las mujeres. En particular, mediante el diálogo tripartito en los consejos económicos y sociales, los órganos nacionales encargados de la formulación de políticas del empleo y las comisiones tripartitas sobre la igualdad de género, se han logrado aplicar más eficazmente las medidas relacionadas con la igualdad de género”<sup>11</sup>.

Asimismo, se sostuvo que la igualdad de género debe considerarse una cuestión transversal en el marco de los objetivos estratégicos de la OIT de empleo, protección social, dialogo social, el tripartismo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>12</sup>. En este sentido, para una efectiva inclusión de las mujeres en el diálogo social del trabajo, se establece que una mayor cantidad de mujeres deben tener acceso a cargo directivos en gobiernos, organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as así como fortalecer su participación en órganos tripartitos –incrementando el número de negociadoras–, e institucionalizar la discusión en torno a cuestiones de género<sup>13</sup>. Así, se establece que los Estados deben generar un entorno propicio para el diálogo social, en un ámbito de libertad y respeto, y velar por que las mujeres estén representadas de manera equitativa en los órganos de negociación tripartitos, incluso a través de medidas de acción positiva, incluyendo cupos<sup>14</sup>. Por su parte, las organizaciones de trabajadores/as, tienen un rol central en contribuir a lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo a través de medidas concretas como la participación activa de las mujeres en todos los niveles, procesos y actividades de la organización y promoviendo una negociación colectiva con perspectiva de género<sup>15</sup>. Asimismo, se debe propiciar la intervención de las mujeres en los mecanismos de adopción de decisiones en todos los niveles y reforzar los mecanismos nacionales sobre género, “tales como los comités tripartitos sobre igualdad de oportunidades, las comisiones de género de los ministerios de trabajo, y las unidades de la mujer de las organizaciones de empleadores y de trabajadores”<sup>16</sup>. Además, se ha aseverado que los datos de algunos países han demostrado que la libertad de asociación y la negociación colectiva podían traer aparejada la reducción de la disparidad salarial entre

---

<sup>11</sup> Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en La 98ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009, párrs. 36-37. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_113006.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_113006.pdf).

<sup>12</sup> *Ibid.*, párr. 13.

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> *Ibid.*, párr. 44.

<sup>15</sup> *Ibid.* párr. 50.

<sup>16</sup> *Ibid.* párr. 55.

mujeres y hombres<sup>17</sup>, cuestión que siguen siendo aún una fuente de gran disparidad a nivel global<sup>18</sup>.

Por último, resulta muy pertinente debido al actual contexto global, destacar lo atinente a las crisis económicas señalado por la Conferencia Internacional del Trabajo, al sostener que:

“las crisis no deberían utilizarse como excusa para crear desigualdades aún mayores ni para socavar los derechos adquiridos por las mujeres (...) debería considerarse que la crisis actual constituye una oportunidad para idear nuevas respuestas de política en materia de igualdad de género (...) en los planes de recuperación aplicados durante las crisis económicas deben tenerse en cuenta las consecuencias que éstas tienen para las mujeres (...) e integrar las preocupaciones de género en todas las medidas (...) los gobiernos y los interlocutores sociales deberían combatir los estereotipos de género que podrían influir en la manera en que las mujeres sufren la crisis. Convendría insistir en la necesidad de que compartir más equilibradamente las responsabilidades en relación con el cuidado de personas y el hogar para que las mujeres y las niñas no sigan asumiendo la mayoría de las tareas domésticas. Las mujeres deben tener el mismo nivel de participación que los hombres en todos los debates sobre los planes de recuperación, ya sea que se esté tratando su diseño o evaluando sus resultados”<sup>19</sup>.

#### **b. El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará**

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como “Convención de Belem do Para”, establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, incluyendo al acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia. Asimismo, en su artículo 4 establece que toda mujer tiene derecho a la libertad de asociación. En base a ello, Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), ha estado realizando el seguimiento de los Estados en el cumplimiento de sus obligaciones con relación a la Convención. En particular, se ha centrado en el análisis de la sanción del acoso sexual en el trabajo dentro de los ordenamientos jurídicos de los Estados parte de la región y ha analizado los informes presentados por los Estados, quienes manifestaron contar con disposiciones que sancionan

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, párr. 18.

<sup>18</sup> Ver al respecto: OIT, Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps, disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_650553/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang-en/index.htm), consultado el 15/04/2020.

<sup>19</sup> Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente..., *op. cit.*, párrs. 9-11.

“en forma completa o parcial el acoso sexual, especialmente en el ámbito laboral”<sup>20</sup>. El Comité de Expertas del MESECVI, ha observado que violencia en el ámbito del trabajo sigue siendo una realidad de las mujeres en la región, y en particular observa con preocupación que **no** existe consenso en el medio legal utilizado para sancionar el acoso sexual en el trabajo, y de esta forma, algunos Estados criminalizan el acoso sexual en el Código Penal, en otros es considerado en reglamentos administrativos o planes sectoriales como una falta con sanciones como la suspensión o despido del agresor o multas pecuniarias<sup>21</sup>, y particularmente con relación al acoso laboral “observó con preocupación que todavía existen disposiciones que en casos de acoso sexual tienden a proteger al denunciado y no a la denunciante (...) [lo cual] niega la naturaleza del acoso sexual como violación a los derechos humanos que tiene que ser investigada, sancionada y reparada, dejando desprotegida a la afectada y revictimizándola”<sup>22</sup>. El Comité recuerda asimismo que la OIT califica el acoso sexual como la forma más común de discriminación por género en el trabajo<sup>23</sup> y en este sentido, ha destacado la importancia de que existan marcos legales que prevengan y sancionen debidamente el acoso sexual y la importancia de que los Estados parte armonicen su legislación interna. Al respecto, ha recomendado tipificar como delito - en los Estados en donde no se haya hecho aún- el acoso sexual en el trabajo<sup>24</sup>, o una norma integral específica sobre acoso sexual<sup>25</sup>, y eliminando todo tipo de disposición que revictimice a las mujeres afectadas u obstaculice su reclamo y una reparación adecuada<sup>26</sup> y dispone que los Estados deben llevar registros sobre la aplicación de esta normativa<sup>27</sup>.

En su tercer Informe Hemisférico, el Comité de Expertas evaluó un conjunto de indicadores sobre violencia de género desagregados asimismo entre las mujeres que trabajan con remuneración y las mujeres que se dedican al trabajo reproductivo. El Comité estableció como una de las causas principales que sostienen el patriarcado y la violencia contra la mujeres es “la estructura universal de las economías que privilegian a los hombres y subordinan a las mujeres en el trabajo remunerado (...) la falta de independencia económica a la que se enfrenta la mayoría de las mujeres, y su ubicación en los sectores de

---

<sup>20</sup> MESECVI, Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará, Abril de 2012, p. 24.

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 25.

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> MESECVI, Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI, 2015, párr. 88.

<sup>24</sup> MESECVI, Informe Hemisférico. Primera ronda de evaluación multilateral. Segunda Conferencia de Estados Parte, Caracas, Venezuela, 2008, pág. 46.

<sup>25</sup> MESECVI, Segundo Informe Hemisférico..., *op. cit.*, p. 25.

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI, 2015, párr. 95.

menor remuneración de la economía”<sup>28</sup>. El Comité ya había expresado su preocupación por la proliferación y el impacto de campañas y discursos organizados por sectores conservadores que justifican entre otras cosas las discriminaciones y la división sexual del trabajo, en la Declaración sobre la Igualdad de Género y el empoderamiento de las mujeres como bien de la Humanidad.

**c. Órganos de tratados de la Organización de las Naciones Unidas: el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer**

En el marco de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), órganos de tratados como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité de DESC) y el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), se han pronunciado en diversas ocasiones sobre el alcance de los derechos laborales de las mujeres. Con base en ello, el presente apartado presentará cuáles son los estándares actuales en materia laboral del Comité de DESC y del CEDAW para echar luz a los efectos del presente *amicus curiae*.

**i. Comité de DESC**

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo monitoreo se encuentra bajo el mandato del Comité de DESC, protege el derecho al trabajo desde distintas ópticas a través de los artículos 6, 7 y 8. El artículo 6 es el que se encarga de abordar el derecho al trabajo de forma genérica, definiéndolo como aquel que “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho” (inciso 1).

Por su parte, el artículo 7 reconoce el derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias y el artículo 8 establece la obligación de los estados de garantizar el derecho a la formación de sindicatos (junto con ciertos derechos propios de este tipo de organización como el de crear federaciones), el derecho de afiliación y de huelga, entre otros.

Tales disposiciones deben leerse a la luz del artículo 3 del PIDESC que obliga a los estados a respetar todos los DESC dispuestos en el tratado tanto para mujeres como para varones sin distinción. Así, dicho artículo reza: “[l] os Estados Partes en el presente Pacto se

---

<sup>28</sup> MESECVI, Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará. Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las Américas Caminos por Recorrer, 2017, párrs. 41-43.

comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”.

En este marco legal, el Comité de DESC ha emitido diversos Comentarios Generales (CG) de los cuales dos resultan particularmente importantes para el presente *amicus curiae*: el CG No. 16 sobre la igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (2005) y el CG No. 18 sobre el derecho al trabajo (2006).

En el primero de dichos CG, el No. 16, el Comité de DESC manifestó que la igualdad de derechos del varón y la mujer al disfrute de todos sus derechos humanos es uno de los principios fundamentales del derecho internacional. El órgano analizó en dicho CG el derecho al trabajo a la luz del artículo 3 del PIDESC. De este modo, el Comité expresó que la esencia del artículo 3 es que todos los derechos contenidos en el tratado deben ser disfrutados por varones y mujeres teniendo por base la igualdad en su carácter sustantivo.<sup>29</sup> Así, de acuerdo con el Comité, si bien distintas expresiones de igualdad formal pueden ser halladas en la legislación de distintos países, ello no es suficiente. Por el contrario, para que los estados den cumplimiento a las obligaciones emanadas del artículo 3 debe existir también una igualdad *de facto* o sustantiva entre varones y mujeres respecto a los derechos contenidos en el PIDESC.<sup>30</sup> Para lograr dicha igualdad *de facto* es necesario que los estados tengan en cuenta las desigualdades preexistentes, sobre todo aquéllas sufridas por las mujeres.<sup>31</sup>

Sumado a ello, el Comité brinda ciertos ejemplos de cómo interpretar el alcance de los derechos protegidos por el PIDESC a la luz del artículo 3. En lo que se refiere al artículo 6 del tratado, el Comité expresó que “[l]a aplicación del artículo 3 [...] requiere, entre otras cosas, que los hombres y las mujeres tengan en la ley y en la práctica igualdad de acceso al empleo y a todas las ocupaciones, y que los programas de orientación y formación profesionales, en los sectores público y privado, proporcionen a los hombres y a las mujeres las aptitudes, la información y los conocimientos necesarios para que todos ellos puedan beneficiarse por igual del derecho al trabajo”.<sup>32</sup>

Por su parte, respecto al artículo 7, el artículo 3 obliga “a los Estados Partes a identificar y eliminar las causas subyacentes de las diferencias de remuneración, como la evaluación del

---

<sup>29</sup> Comité de DESC (2005). Comentario General No. 16. Trigésimo cuarto período de sesiones, E/C.12/2005/3, para. 6.

<sup>30</sup> Comité de DESC (2005). Comentario General No. 16. Trigésimo cuarto período de sesiones, E/C.12/2005/3, para. 6.

<sup>31</sup> Comité de DESC (2005). Comentario General No. 16. Trigésimo cuarto período de sesiones, E/C.12/2005/3, para. 9.

<sup>32</sup> Comité de DESC (2005). Comentario General No. 16. Trigésimo cuarto período de sesiones, E/C.12/2005/3, para. 23.

empleo según el género o la idea preconcebida de que existen diferencias de productividad entre el hombre y la mujer”.<sup>33</sup> Asimismo, de acuerdo al Comité “el Estado Parte debe supervisar el cumplimiento por el sector privado de la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo mediante una inspección del trabajo que funcione eficazmente” y también “debe adoptar medidas legislativas que prescriban la igualdad del hombre y la mujer en lo relativo a la promoción, la retribución no salarial, la igualdad de oportunidades y el apoyo al desarrollo vocacional y profesional en el lugar del trabajo”.<sup>34</sup> A su vez, el artículo 3 obliga a “reducir las limitaciones que encuentran hombres y mujeres para armonizar las obligaciones profesionales y familiares, promoviendo políticas adecuadas para el cuidado de los niños y la atención de los miembros de la familia dependientes”.<sup>35</sup>

Finalmente, en cuanto al artículo 8, en palabras del Comité “se permitiría a los hombres y las mujeres que funden asociaciones profesionales para tender a sus problemas específicos. A este respecto, debería prestarse particular atención a los trabajadores domésticos, a las mujeres de las zonas rurales, a las mujeres que trabajan en industrias predominantemente femeninas y a las mujeres que trabajan en el hogar, que a menudo se ven privadas de este derecho”.<sup>36</sup>

Por otro lado, en el segundo de los CG mencionados *supra*, el No. 18, el Comité publicó un apartado de forma específica sobre las mujeres y el derecho al trabajo. Allí, el Comité manifestó que es necesario “contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor”.<sup>37</sup> Al respecto, el Comité especificó que “los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo”<sup>38</sup> y que resulta necesario resaltar “la vinculación existente entre el hecho de que las mujeres

---

<sup>33</sup> Comité de DESC (2005). Comentario General No. 16. Trigésimo cuarto período de sesiones, E/C.12/2005/3, para. 24.

<sup>34</sup> Comité de DESC (2005). Comentario General No. 16. Trigésimo cuarto período de sesiones, E/C.12/2005/3, para. 24.

<sup>35</sup> Comité de DESC (2005). Comentario General No. 16. Trigésimo cuarto período de sesiones, E/C.12/2005/3, para. 24.

<sup>36</sup> Comité de DESC (2005). Comentario General No. 16. Trigésimo cuarto período de sesiones, E/C.12/2005/3, para. 25.

<sup>37</sup> Comité de DESC (2006). Comentario General No. 18. Trigésimo quinto período de sesiones, E/C.12/GC/18, para. 13.

<sup>38</sup> Comité de DESC (2006). Comentario General No. 18. Trigésimo quinto período de sesiones, E/C.12/GC/18, para. 13.

tengan menos acceso a la educación que los hombres y ciertas culturas tradicionales que menoscaban las oportunidades de empleo y de adelanto de la mujer.”<sup>39</sup>

## ii. CEDAW

Como punto de partida, debe destacarse que a diferencia de lo que sucede con otros tratados, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer concibe al derecho al trabajo como un derecho inalienable.<sup>40</sup> Ello brinda mayor protección toda vez que, por su propia naturaleza, no es un derecho que pueda ser suspendido o eliminado. Así, la convención dispone la protección específica al derecho al trabajo a través del artículo 11 que reza:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las

---

<sup>39</sup> Comité de DESC (2006). Comentario General No. 18. Trigésimo quinto período de sesiones, E/C.12/GC/18, para. 13.

<sup>40</sup> RADAY, F. “Article 11” en FREEMAN, M.A. *et al.* *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. A Commentary*. Oxford University Press, Oxford, p. 285.

obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Como puede observarse, el artículo 11 de la convención es exhaustivo y abarca desde la noción base del derecho al trabajo como también cuestiones puntuales relativas a situaciones específicas en las que la discriminación contra la mujer suele ser más notoria o común. No obstante, si bien el artículo 11 es el único referido a los derechos laborales, dicha norma debe ser leída en conjunto con el artículo 5, referido a los estereotipos de género. Ello se debe a que los estereotipos de género que imponen roles a las mujeres como amas de casa o como cuidadoras, son algunos de los factores que más limitan sus derechos laborales.<sup>41</sup> Así, el artículo 5 dispone:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

A lo largo de los años, el CEDAW ha emitido Recomendaciones Generales (RG) que han permitido desarrollar el alcance de los artículos recién mencionados. Ya en 1987, en su sexta sesión, el CEDAW publicó su RG No. 3 sobre el artículo 5 de la convención.<sup>42</sup> Si bien en ella el órgano no abordó los derechos laborales, reafirmó la necesidad de que los estados tomen medidas para limitar los estereotipos de género que aún se encuentran presentes en la sociedad y que permiten la persistencia de la discriminación basada en el género.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> RADAY, F. "Article 11" en FREEMAN, M.A. *et al. The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. A Commentary*. Oxford University Press, Oxford, p. 286.

<sup>42</sup> CEDAW (1987). Recomendación General No. 3. Sexto período de sesiones, A/42/38.

<sup>43</sup> CEDAW (1987). Recomendación General No. 3. Sexto período de sesiones, A/42/38.

Luego, dos años después, el CEDAW emitió su RG No. 13 relativa a igual remuneración por trabajo de igual valor.<sup>44</sup> En ella el órgano reconoció que, si bien dicho principio se encuentra reconocido de manera formal en casi todos los estados, lo cierto es que el mismo no suele verse aplicado en la realidad a los efectos de terminar con la segregación por género que hay en el mercado laboral.<sup>45</sup> Con base en ello, el CEDAW recomendó a los estados, entre otras cosas, impulsar los esfuerzos de las partes a realizar acuerdos colectivos para garantizar la aplicación del principio ya mencionado.<sup>46</sup>

En esta misma línea de pensamiento, durante su décimo período de sesiones, el CEDAW publicó las RG No. 16 y 17.<sup>47</sup> La primera de ellas abordó la situación de las mujeres trabajadoras que no reciben salario en empresas familiares tanto rurales como urbanas.<sup>48</sup> Así, el CEDAW determinó que el trabajo no asalariado constituye una forma de explotación de las mujeres, motivo por el cual los estados deben tomar las medidas necesarias para garantizar que las mujeres reciban un pago por su trabajo, así como seguro y beneficios sociales.<sup>49</sup> Por otro lado, la segunda RG trató la cuestión de las actividades domésticas no asalariadas.<sup>50</sup> En este sentido, el CEDAW decretó que los estados deben encargarse de medir y darle valor a las actividades domésticas no asalariadas que realizan las mujeres.<sup>51</sup>

Posteriormente, en 1992, el CEDAW abordó la violencia contra la mujer como forma de discriminación a la luz de la convención.<sup>52</sup> Resulta oportuno recordar que la convención define discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (artículo 1). Con base en ello, el CEDAW manifestó que “[e]n la definición de la discriminación se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daño o

<sup>44</sup> CEDAW (1989). Recomendación General No. 13. Octavo período de sesiones, A/44/38.

<sup>45</sup> CEDAW (1989). Recomendación General No. 13. Octavo período de sesiones, A/44/38.

<sup>46</sup> CEDAW (1989). Recomendación General No. 13. Octavo período de sesiones, A/44/38.

<sup>47</sup> CEDAW (1991). Recomendación General No. 16. Décimo período de sesiones, A/46/38. CEDAW (1991). Recomendación General No. 17. Décimo período de sesiones, A/46/38.

<sup>48</sup> CEDAW (1991). Recomendación General No. 16. Décimo período de sesiones, A/46/38.

<sup>49</sup> CEDAW (1991). Recomendación General No. 16. Décimo período de sesiones, A/46/38.

<sup>50</sup> CEDAW (1991). Recomendación General No. 17. Décimo período de sesiones, A/46/38.

<sup>51</sup> CEDAW (1991). Recomendación General No. 17. Décimo período de sesiones, A/46/38.

<sup>52</sup> CEDAW (1992). Recomendación General No. 19. Undécimo período de sesiones, A/47/38.

sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad”.<sup>53</sup>

Al respecto, en lo que se refiere al artículo 11, el CEDAW entendió que la protección y garantía del derecho al trabajo pueden verse vulneradas por hechos de violencia contra las mujeres como el hostigamiento sexual. De esta forma, el órgano expresó que “[l]a igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.<sup>54</sup> Además, manifestó que “[e]l hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.<sup>55</sup>

#### **d. Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica**

El Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica (en adelante, el Grupo de Trabajo) fue creado en el año 2010 mediante la resolución A/HRC/RES/15/23 del Consejo de Derechos Humanos<sup>56</sup>. Su principal propósito consiste en identificar, promover e intercambiar opiniones sobre las buenas prácticas relacionadas con la eliminación de leyes que discriminen a las mujeres. Asimismo se ocupa promover el diálogo con Estados, entidades competentes de las Naciones Unidas, instituciones nacionales de derechos humanos, expertas y expertos en diferentes ordenamientos jurídicos y organizaciones de la sociedad civil con respecto a las leyes que generan un impacto discriminatorio cuando se trate aplicarlas a mujeres.

Como consecuencia de su labor, el Grupo de Trabajo ha realizado diversos informes para aportar estándares acerca de la discriminación estructural que sufren las mujeres en diversos países. Para ello, ha analizado la óptica de las obligaciones de los Estados de

<sup>53</sup> CEDAW (1992). Recomendación General No. 19. Undécimo período de sesiones, A/47/38, para. 6.

<sup>54</sup> CEDAW (1992). Recomendación General No. 19. Undécimo período de sesiones, A/47/38, para. 17.

<sup>55</sup> CEDAW (1992). Recomendación General No. 19. Undécimo período de sesiones, A/47/38, para. 18.

<sup>56</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Eliminación de la discriminación contra la mujer. A/HRC/RES/15/23. 8 de octubre de 2010. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/167/94/PDF/G1016794.pdf?OpenElement>

respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de las mujeres señalando la necesidad de que los Estados adopten medidas para erradicar la discriminación por motivos de género.

Así, el derecho internacional de los derechos humanos obliga a los Estados a velar para que las mujeres puedan ejercer sus derechos económicos y sociales en condiciones de igualdad y sin discriminación. Dichas obligaciones nacen a partir de diversos instrumentos internacionales de derechos humanos dentro de los cuales cabe destacar a la Convención Americana de Derechos Humanos que en su artículo 1.1 establece que “[l]os Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación”.

Sin embargo, ningún país ha conseguido cerrar la brecha de género en todos los aspectos de la vida económica y social. La discriminación y la desigualdad de género se manifiestan en todas las etapas del ciclo vital de la mujer y en diversos ámbitos, entre los que se destaca la discriminación y violencia en el trabajo que sufren en virtud de su género y que conlleva a limitar el ejercicio de múltiples derechos por parte de las mujeres.

Esta vulneración encuentra algunas de sus causas en que diversos Estados no logran sentar las bases de una jerarquía jurídica que tenga como pilar fundamental garantías de igualdad y no discriminación, lo que suele aportar a la formación de modelos de sociedad patriarcales. Ello se relaciona con el hecho de que algunos Estados adoptan puntos de vista esencialistas de una cultura o religión al momento de dictar leyes y reglamentos, lo que conlleva a que la mujer vea vulnerados sus derechos<sup>57</sup>.

Así el Grupo de Trabajo en su informe A/HRC/29/40, relativo a la discriminación contra las mujeres y las niñas en la vida cultural y familiar<sup>58</sup> consideró que la presencia de una garantía constitucional explícita en materia de igualdad de género es fundamental para combatir la discriminación contra las mujeres y las niñas en la legislación y en la práctica. Allí se reafirma la importancia del artículo 5 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que obliga a los Estados a modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier de los sexos o en funciones estereotipadas de

---

<sup>57</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/29/40. 2 de abril de 2015. Párr. 19. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10140.pdf>

<sup>58</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/29/40. 2 de abril de 2015. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10140.pdf>

hombres y mujeres, teniendo como primacía el derecho a la igualdad de la mujer sobre los modelos culturales que tengan una conducta discriminatoria<sup>59</sup>.

Al mismo tiempo, el Grupo de Trabajo menciona en el informe citado *supra* que, dentro de las funciones que tiene el Estado con respecto al derecho a la igualdad de las mujeres y las niñas, se incluye transformar las actitudes y comportamientos hacia las mujeres, y el acceso al empleo, la educación y la financiación, en la medida en la que se puedan reducir las desigualdades entre hombres y mujeres<sup>60</sup>.

Al respecto, la incorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha aumentado notablemente. A pesar de este logro plasmado en el curso de muchos años de esfuerzo, la discriminación contra la mujer y la desigualdad de género en la participación y las oportunidades económicas persisten tanto en la esfera pública como privada. Ello se refleja, por ejemplo, si se observa que la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo mundial sigue siendo inferior a la del hombre<sup>61</sup>.

Por otro lado, el Grupo de Trabajo en su informe A/HRC/38/46 del año 2018 relativo al balance de los seis primeros años de su mandato y las enseñanzas extraídas<sup>62</sup> presentó estadísticas relevantes para la temática. Por ejemplo, las mujeres representan un 49% de aquellas en edad de trabajar<sup>63</sup>, frente a la proporción del 75% de hombres en edad de trabajar<sup>64</sup>. A su vez, a escala mundial, la desigualdad salarial por razón de género sigue cifrada en un 23%<sup>65</sup>.

---

<sup>59</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/29/40. 2 de abril de 2015. Párr. 15. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10140.pdf>

<sup>60</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/29/40. 2 de abril de 2015. Párr. 66. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10140.pdf>

<sup>61</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/38/46. 14 de mayo de 2018. Página 10 y 11. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/38/46>

<sup>62</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/38/46. 14 de mayo de 2018. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/38/46>

<sup>63</sup> Véase: Banco Mundial. Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina mayor de 15 años) (estimación nacional). Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?view=chart>

<sup>64</sup> Véase: Banco Mundial. Tasa de participación en la fuerza laboral, varones (% de la población masculina mayor de 15 años) (estimación nacional). Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.MA.NE.ZS?view=chart>

<sup>65</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/38/46. 14 de mayo de 2018. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/38/46>

En concordancia con ello, cabe destacar que el Grupo de Trabajo ha expresado su preocupación por la persistencia de la diferencia salarial por razón de sexo. Así, en su informe A/HRC/26/39 del año 2014 dedicado a la discriminación contra la mujer en la vida económica y social, especialmente en el contexto de la crisis económica<sup>66</sup> ha señalado que “los sueldos de las mujeres representan entre un 70% y un 90% de los sueldos de los hombres en la mayoría de los países”<sup>67</sup> concluyendo que en ningún mercado de trabajo es plena la igualdad de resultados y que las mujeres siguen percibiendo menor remuneración que los hombres por trabajo de igual valor.

En el mismo informe destacó que la violencia contra la mujer por motivos de género, con inclusión de la violencia en el lugar de trabajo, perjudica y limita gravemente el potencial económico y social de la mujer durante todo su ciclo vital, incluido su acceso al empleo<sup>68</sup>. En particular ha señalado que tanto en las instituciones económicas como sociales, dentro de las cuales cabe destacar los lugares de trabajo, las mujeres están expuestas a acoso sexual y otras formas de violencia de género<sup>69</sup>.

Además, el Grupo de Trabajo ha sostenido que las mujeres “están insuficientemente representadas en las esferas superiores de los órganos decisorios del mundo empresarial, financiero y comercial... e incluso en sindicatos”<sup>70</sup>. Por ejemplo, en las zonas industriales francas las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores, y sus condiciones de empleo son arduas. Sin embargo, la sindicación está ausente, de derecho o de hecho, y también que los sueldos de las mujeres son entre un 20% y un 50% inferiores a los de los hombres<sup>71</sup>. De

---

<sup>66</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/26/39. 1 de abril de 2014. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/26/39>

<sup>67</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/26/39. 1 de abril de 2014. Pág. 11. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/26/39>

<sup>68</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/26/39. 1 de abril de 2014. Pág. 22. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/26/39>

<sup>69</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/26/39. 1 de abril de 2014. Pág. 22. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/26/39>

<sup>70</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/38/46. 14 de mayo de 2018. Páginas 10 y 11. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/38/46>

<sup>71</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/26/39. 1 de abril de 2014. Pág. 22. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/26/39>; Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. Comunicado de prensa: Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica finaliza su misión en España. Disponible en:

esta forma, las mujeres distan de estar suficientemente representadas en la dirección de sindicatos.

Por otra parte, el Grupo de Trabajo en su visita a dos países (España y Chile), da cuenta del marco legislativo y de ciertas estadísticas en relación a la igualdad de género, así como también apuntan datos sobre políticas públicas en la materia.

El Grupo de Trabajo en su informe A/HRC/29/40/ Add. 3 relativo a la situación de España<sup>72</sup> acierta en que este país tiene un gran marco legislativo en el ámbito de la igualdad, y hace referencia específicamente a leyes y creación de Ministerios contra la violencia de género. También destaca la creación del Instituto de la Mujer en 1983, y la aplicación de planes y políticas en materia de igualdad de género, como por ejemplo planes estratégicos en materia de igualdad, también en relación a la violencia contra la mujer, la creación de un plan de Acción Nacional para la Aplicación de la Resolución 1325 (año 2000) del Consejo de Seguridad que recomienda a sus estados miembros “velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos.

Sin embargo, al Grupo de Trabajo le resulta particularmente preocupante que, a pesar de todas estas medidas adoptadas, el nivel de discriminación que sufren las mujeres en la práctica no ha disminuido<sup>73</sup>. Por ejemplo, de las personas con trabajo a tiempo parcial, el 70% son mujeres y, de éstas, el 58,2% dicen que están imposibilitadas de encontrar un empleo de jornada completa. Además, la brecha salarial persiste, siendo del 21,5% en el sector privado y del 13,4% en el público, y que las mujeres constituyen el 59,9% de los desempleados de larga duración, lo indica que el desempleo entre las más jóvenes se sitúa en el 54,96%. Con respecto a la educación de las mujeres solo el 40% de las niñas romaníes

---

<https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15444&LangID=S> ; Naciones Unidas. Consejo de Seguridad. Resolución 1325 (2000) Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213ª, celebrada el 31 de octubre de 2000. S/RES/1325 (2000). Págs. 5 y 6. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759>

<sup>72</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/29/40/Add.3. 17 de junio de 2015. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/29/40/Add.3>

<sup>73</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/29/40/Add.3. 17 de junio de 2015. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/29/40/Add.3>

se matriculan en la enseñanza secundaria y el 2% en la enseñanza superior, y esto hace que la tasa de participación laboral de las mujeres sea extremadamente baja<sup>74</sup>.

Por otro lado, en su resolución A/HRC/29/40/Add.1, mediante la cual presenta su informe sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica en Chile señala que en las últimas décadas el Estado ha emprendido iniciativas legislativas para avanzar en la tarea de garantizar y promover los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. Tal es así que la Constitución de Chile consagra principios del derecho internacional de los derechos humanos incluido el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres<sup>75</sup>.

El Grupo de Trabajo también destacó que, si bien en 2012 la Ley 20609 estableció una definición de discriminación arbitraria que alude expresamente a las discriminaciones por motivos de sexo y de identidad de género, la misma no cuenta con una definición de violencia contra la mujer en concordancia con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Siguiendo con el marco legislativo, el informe menciona la Ley 20348 que incorporó al Código de Trabajo la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, ley 19591 que prohíbe a los empleadores imponer condiciones laborales relacionadas con el embarazo de una mujer, la Ley 20123 la cual garantiza la no discriminación entre las/os trabajadoras/es y la ley 20545 que amplía la licencia por maternidad. Sin embargo, respecto de la ley Antidiscriminación que busca prevenir la discriminación en el trabajo, y consagra la igualdad salarial entre mujeres y hombre no ha generado resultados en relación a la eliminación de la brecha salarial<sup>76</sup>.

Por todo lo expuesto, se puede constatar que aunque existan diversos instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos, ningún país logró cerrar la brecha que existe entre los hombres y mujeres.

#### **e. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas**

---

<sup>74</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/29/40/Add.3. 17 de junio de 2015. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/29/40/Add.3>

<sup>75</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/29/40/Add.1. 20 de mayo de 2015. Pág. 5. Párrafo 9. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/29/40/Add.1>

<sup>76</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. A/HRC/29/40/Add.1. 20 de mayo de 2015. Páginas 6 y 13. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/29/40/Add>

El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (en adelante, Grupo de Trabajo sobre empresas transnacionales o Grupo de Trabajo) fue creado en el año 2011 mediante la resolución A/HRC/RES/17/4 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas<sup>77</sup>.

Dentro de sus principales propósitos se encuentra la promoción, divulgación, aplicación efectiva y global de los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos<sup>78</sup> (en adelante Principios Rectores). En ese sentido, el Grupo de Trabajo sobre empresas transnacionales desarrolla labores de identificación, intercambio y promoción de buenas prácticas sobre la aplicación de dichos principios. Mediante ello evalúa y formula recomendaciones sobre su aplicación en los distintos contextos integrando, en cada uno de sus informes, perspectiva de género y prestando especial atención a niños, niñas y adolescentes. Para ello, solicita y recibe informes de gobiernos, empresas transnacionales y otras empresas, instituciones nacionales de derechos humanos, sociedad civil y titulares de derechos<sup>79</sup>.

Por su parte, los Principios Rectores se basan en el reconocimiento de las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; considerando a las empresas como células de la sociedad con funciones especializadas que deben cumplir todas las leyes vigentes y respetar los derechos humanos<sup>80</sup>. Para ello, deben entenderse de manera íntegra con el fin de mejorar las normas y prácticas que regulan la relación entre empresas y derechos humanos. Así, el principal objetivo de los Principios Rectores consiste en prestar atención a las necesidades, derechos y problemas de los grupos de mayor vulnerabilidad para contribuir a una internacionalización socialmente sostenible<sup>81</sup>. Cabe mencionar que los Principios Rectores son aplicables a todos los Estados y empresas (nacionales, transnacionales, y de cualquier índole) con independencia de su ubicación, estructura o tamaño<sup>82</sup>.

<sup>77</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/RES/17/4. 6 de julio de 2011. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/resolucion-consejo-derechos-humanos-empresas-derechos-humanos-6-julio-2011.pdf>

<sup>78</sup> Véase: Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos “Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. HR/PUB/11/04. Nueva York y Ginebra, 2011 Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

<sup>79</sup> Véase: Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos “Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. HR/PUB/11/04. Nueva York y Ginebra, 2011 Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

<sup>80</sup> Véase: Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos “Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. HR/PUB/11/04. Nueva York y Ginebra, 2011 Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

<sup>81</sup> Véase: Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos “Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. HR/PUB/11/04. Nueva York y Ginebra, 2011 Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

<sup>82</sup> Véase: Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos “Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. HR/PUB/11/04. Nueva York y Ginebra, 2011 Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

Los Principios Rectores advierten al género como un actor que juega un papel central en las relaciones laborales actuales. En palabras del Grupo de Trabajo “[e]l asesoramiento a las empresas sobre la observancia de los derechos humanos debe señalar los resultados esperados y facilitar el intercambio de mejores prácticas. Debe aconsejar los métodos adecuados, incluida la debida diligencia en materia de derechos humanos, y explicar cómo tratar eficazmente las cuestiones de género, vulnerabilidad y/o marginación (...)”<sup>83</sup>. En particular, “[p]restar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual”<sup>84</sup>. Es por lo anterior que resulta preciso aplicar enfoques y prácticas innovadoras a la hora de evitar violaciones a derechos humanos en contextos complejos, sobre todo aquellas relativas a la violencia sexual y de género.

Asimismo, los comentarios a los Principios Rectores elaborados por el Grupo de Trabajo reafirman que “[l]as empresas deberían poner especial empeño en el seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los impactos sobre las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a mayores riesgos (...)”<sup>85</sup> insistiendo en la particular atención que las empresas deben prestar para no recaer en violaciones de derechos humanos por razones de género, vulnerabilidad y/o marginación.

Sin embargo, a partir de varias consultas regionales<sup>86</sup> el Grupo de Trabajo sobre empresas transnacionales ha advertido una falta de atención por parte de empresas a la importancia de tomar una perspectiva de género al momento de regular las relaciones con sus empleados y empleadas. Es sabido que las mujeres -incluidas niñas, adolescentes, mujeres trans e intersexuales- sufren de manera única un detrimento en sus derechos humanos en sus contextos laborales.

<sup>83</sup>Véase: Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos “Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. HR/PUB/11/04. Nueva York y Ginebra, 2011. Comentario al principio N° 3 párr. 5. Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

<sup>84</sup>Véase: Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos “Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. HR/PUB/11/04. Nueva York y Ginebra, 2011. Comentario al principio N° 7 inc. b. Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

<sup>85</sup>Véase: Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos “Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. HR/PUB/11/04. Nueva York y Ginebra, 2011. Comentario al principio N° 20 párr. 2. Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

<sup>86</sup> El informe se construyó en base a la información e insumos recopilados durante las numerosas consultas sobre género; las reuniones y conferencias multi-actores, como el Foro Anual sobre Empresas y Derechos Humanos, y así también las respuestas recibidas de parte de Gobiernos y otros actores a la convocatoria. Véase respuestas de los países en : <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2018Survey2.aspx>

Las vulneraciones a sus derechos se observan en las múltiples formas de discriminación que enfrentan (a causa de su edad, color, clase, etnia, religión, idioma, nivel de alfabetización, estado civil, entre otras), además de los obstáculos que se presentan a la hora de buscar recursos que hagan efectivos sus derechos. Por esta razón, los Estados y empresas deben tomar las medidas necesarias para detectar, prevenir y remediar las situaciones de violencia, desigualdad y discriminación, no solo en el ámbito laboral, sino todos y cada uno de los ámbitos de la vida. En este sentido, el 26 de junio 2019 el Grupo de Trabajo presentó su Informe sobre Dimensiones de Género de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos<sup>87</sup> (en adelante, Informe sobre Dimensiones de Género) ante el Consejo de Derechos Humanos<sup>88</sup>, con el objetivo de aportar estándares acerca de la aplicación de los derechos humanos en el marco de las relaciones con empresas transnacionales y nacionales. Según el Grupo de Trabajo el documento “ofrece directrices a los Estados y las empresas sobre la manera de incorporar una perspectiva de género (...) y, de ese modo, aplicar el marco para “proteger, respetar y remediar” a la realización de los derechos de las mujeres en el contexto de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas”<sup>89</sup>.

Así, la finalidad que persigue el Grupo de Trabajo sobre empresas transnacionales a través de su informe consiste en que los Estados y empresas visualicen la particular situación de la mujer, para adecuar su legislación y cumplir con sus obligaciones internacionales. Para ello, se busca la correcta aplicación de los Principios Rectores con especial énfasis en “la intersección de empresas con el impacto de los derechos humanos sobre las mujeres. Aunque también apoya y complementa los esfuerzos más amplios para combatir la

---

<sup>87</sup> Véase: Naciones Unidas. “*Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*”. Disponible en:

<https://www.undp.org/content/dam/undp/library/peace/rol-security-hr/RBAP-2019-Gender-Dimensions-Guiding-Principles-Business-and-Human-Rights.pdf>

<sup>88</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43. 23 de mayo de 2019. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

<sup>89</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43. 23 de mayo de 2019, pág. 2, párr. 1. Disponible en : <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

discriminación de género, incluyendo la discriminación por orientación sexual e identidad de género.”<sup>90</sup>

Además, los principales objetivos de dicho informe son, en primer lugar, proporcionar directrices a los Estados y a las empresas sobre la forma de incorporar una perspectiva de género al aplicar los Principios Rectores. En segundo lugar crear conciencia acerca de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el ámbito de las empresas y los derechos humanos; y por último poner de relieve las buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género aplicadas por los Estados y las empresas<sup>91</sup>.

En este sentido, el informe aporta medidas ilustrativas mediante las cuales se pretende incorporar la perspectiva de género en el ámbito empresarial. Dentro de ellas, se destaca la obligación por parte de los Estados de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que las empresas bajo su jurisdicción respeten los derechos de las mujeres y, de esta forma, contribuir a prevenir, investigar, sancionar y reparar todas las formas de discriminación, acoso y violencia contra las mujeres. Para ello es fundamental combatir las causas que originan las estructuras de patriarcales y revisar leyes vigentes con el fin de erradicar aquellas normativas que resulten discriminatorias directa o indirectamente a las mujeres.

A su vez el Informe sobre Dimensiones de Género señala el deber de los Estados de garantizar la eficacia de los mecanismos judiciales y extrajudiciales para que las mujeres puedan hacer valer sus derechos laborales<sup>92</sup>. Para ello menciona una serie de incentivos que los Estados deben otorgar a las empresas a fin de que éstas garanticen la igualdad de género dentro de su personal<sup>93</sup>. Por ejemplo, los beneficios incluyen la consideración prioritaria a dichas empresas a la hora de contratación de servicios públicos<sup>94</sup>.

---

<sup>90</sup> Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. ”Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos“. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>

<sup>91</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43 .23 de mayo de 2019, pág. 3, párr. 5 y 6. Disponible en :<https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

<sup>92</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43 23 de mayo de 2019. Anexo “*Directrices de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*” Principio Rector N°1 Pág. 15. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

<sup>93</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43 23 de mayo de 2019.

Otra medidas consisten en ofrecer talleres, capacitaciones y espacios de aprendizaje sobre cuestiones de género y derechos humanos, no solo para las empresas<sup>95</sup>, sino también para las personas que ejerzan cargos públicos<sup>96</sup>. Ello con el objetivo de que las empresas no perpetúen los estereotipos de género ni sexualicen el cuerpo de las mujeres como herramientas de marketing<sup>97</sup>.

Por otro lado, a lo largo del Informe sobre Dimensiones de Género, el Grupo de Trabajo aporta estadísticas que permiten visualizar cómo impacta el rol de la mujer en el mundo laboral. Por ejemplo, se indicó que la economía media sólo otorga a las mujeres tres cuartas partes de los derechos de los hombres. Además éstas ocupan un muy bajo porcentaje de ocupación en los puestos laborales que puedan existir, a modo de ejemplo: “[e]l 1 de enero de 2019, solo el 24,3 % de los diputados de los parlamentos nacionales de todo el mundo eran mujeres. En 2018, un exiguo 4,8 % de los directores ejecutivos de las compañías incluidas en el índice Fortune 500 eran mujeres, mientras que solo el 8 % de las 250

---

Anexo “*Directrices de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*” Principio Rector N°2 inc. b. Pág. 16. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

<sup>94</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43 23 de mayo de 2019. Anexo “*Directrices de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*” Principio Rector N°5 inc. b. Pág. 17 Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

<sup>95</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43 23 de mayo de 2019. Anexo “*Directrices de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*” Principio Rector 12 inc. b. Pág. 20 Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

<sup>96</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43 23 de mayo de 2019. Anexo “*Directrices de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*” Principio Rector 8 inc. d. Pág. 18 Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

<sup>97</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43 23 de mayo de 2019. Anexo “*Directrices de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*” Principio Rector 11 inc. f. Pág. 20 Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

películas más taquilleras de Hollywood fueron dirigidas por una mujer”<sup>98</sup>. Estos índices reflejan las dificultades que enfrentan las mujeres para ejercer sus derechos laborales en igualdad de condiciones que los hombres. Es por ello que resulta fundamental la labor de los sindicatos para proteger y defender sus derechos.

Establecer estándares en materia de derechos sindicales con perspectiva de género constituye un gran avance en materia de igualdad y no discriminación. Al respecto, el Grupo de Trabajo, en su informe de Dimensiones de Género sostiene que “[l]os sindicatos podrían ser fundamentales para proteger los derechos de las mujeres y luchar contra la discriminación en el trabajo. Sin embargo, debido a varios factores (como los valores patriarcales y las responsabilidades domésticas), muchas trabajadoras no pueden desempeñar un papel activo en los sindicatos. Además, como las mujeres siguen sin acceder a los puestos directivos de la mayoría de los sindicatos, sus preocupaciones en materia de derechos humanos suelen pasarse por alto o no se toman en serio. Estos factores merman el potencial de los sindicatos como medio de promover la igualdad de género en el trabajo”<sup>99</sup>.

Con base en las precisiones aportadas por los Principios Rectores y las estadísticas presentadas es evidente la urgencia para que este Honorable Tribunal establezca estándares precisos sobre la incorporación de una perspectiva de género en el ámbito laboral.

Observamos la importancia de la labor de los sindicatos y la necesidad de integrar a las mujeres a los mismos, no solo como asociadas sino también en los puestos dirigentes, ya que el funcionamiento de los mismos es central a la hora de hacer efectivas todas las medidas relacionadas con la igualdad y no discriminación hacia la mujer. Por lo demás, destacamos la necesidad de construir mecanismos que permitan verificar la efectiva aplicación y cumplimiento de medidas no discriminatorias.

#### **f. Tribunal Europeo de Derechos Humanos**

---

<sup>98</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43 .23 de mayo de 2019, pág. 4, párr. 11. Disponible en :<https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

<sup>99</sup> Naciones Unidas. Consejo de Derechos Humanos. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/41/43 23 de mayo de 2019, pág. 5 párr. 13. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/08/Dimensiones-de-g%C3%A9nero-de-los-Principios-Rectores-sobre-las-Empresas-y-los-Derechos-Humanos.pdf>

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha desarrollado su línea jurisprudencial en materia de derecho laboral y perspectiva de género a partir del artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). Dicho artículo, relativo a la prohibición de discriminación, señala que “[e]l goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

Sin embargo, el artículo 14 CEDH tiene un carácter dependiente, esto es, sólo puede ser alegado en combinación con algún otro de los derechos reconocidos en el Convenio. Es por ello que en materia de género y derechos laborales, la jurisprudencia del TEDH ha estado marcada por el análisis del derecho contenido en el artículo 14 del CEDH en conjunto, por ejemplo, con los artículo 1 de Protocolo Adicional No. 1 relativo al derecho a la propiedad privada, artículo 8 del CEDH que consagra el derecho a la vida privada y familiar o artículo 6 también del CEDH, relativo al derecho a un juicio justo.

Además, en el año 2005 entró en vigencia el Protocolo Adicional No. 12, que establece una prohibición general de discriminación en el ejercicio de los derechos enunciados en el Convenio, y que también se extiende a cualquier derecho establecido a través de leyes. Al respecto, el artículo 1 consagra el principio de no discriminación en los siguientes términos:

1. El goce de los derechos reconocidos por la ley ha de ser asegurado sin discriminación alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación. 2. Nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de una autoridad pública, especialmente por los motivos mencionados en el párrafo 1.

Al respecto, el Informe Explicativo del Protocolo núm. 12, adoptado por el Comité de Ministros señala que dicho instrumento es el resultado del trabajo desarrollado en la década de 1990 en materia de la igualdad entre mujeres y hombres y de la lucha contra el racismo y la intolerancia. En este sentido, parte de la doctrina entiende que el Protocolo Adicional No 12 legitima la adopción de las denominadas medidas de acción positiva para promover la llamada igualdad material<sup>100</sup>. En palabras de Informe Explicativo: “[e]l hecho de que ciertos grupos o categorías de personas sean desfavorecidas o la existencia de ciertas desigualdades de hecho puede constituir una justificación para la adopción de medidas que

---

<sup>100</sup> Encarna Cuenca, “La igualdad de género en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: un reconocimiento tardío con relación al Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 104, mayo-agosto (2015), págs. 297-328.

otorguen ventajas específicas a fin de promover la igualdad, con la reserva de que el principio de proporcionalidad sea respetado”<sup>101</sup>.

A continuación se expone las principales líneas de jurisprudencia del TEDH en materia de derechos laborales y perspectiva de género. En particular, se hará hincapié en sentencias vinculadas a: i) despidos discriminatorios por motivo de género; ii) licencias por nacimiento de hijos e hijas; iii) reducción de las horas de trabajo por tener hijas e hijos; iv) derechos laborales, acceso a pensiones y principio de igualdad y no discriminación.

i. Despidos discriminatorios por motivo de género

El TEDH en el caso *Emel Boyraz contra Turquía*<sup>102</sup> examinó el despido de una trabajadora de una empresa de electricidad pública que se desempeñaba como agente de seguridad. Los motivos del despido no se relacionaban con su incapacidad para asumir los riesgos y responsabilidades que llevaba consigo el puesto de trabajo, ya que había aprobado para su puesto un examen y llevaba más de tres años trabajando en la empresa. Sin embargo, había sido considerada no apta por no cumplir los requisitos de «ser un hombre» y «haber cumplido el servicio militar».

En su sentencia, el TEDH declaró la vulneración del artículo 14 en combinación con el artículo 8 que establece el derecho a la vida privada y familiar, ambos del CEDH. El tribunal sostuvo que los motivos alegados por el Estado demandado sobre la necesidad de usar la fuerza física y de asumir riesgos por trabajar de noche y enfrentarse a la posibilidad de ataques no eran suficientes para justificar la diferencia de trato entre hombres y mujeres, máxime teniendo en cuenta que la demandante ya había trabajado en ese puesto durante años.

Esta jurisprudencia del TEDH se ha reiterado en casos como *Hülya Ebru Demirel v. Turquía*<sup>103</sup> del año 2018.

ii. Licencias por nacimiento de hijos e hijas

En el caso *Konstantin Markin contra Rusia*<sup>104</sup> el Tribunal apreció la vulneración del artículo 14 en combinación con el artículo 8 del CEDH. El demandante era un militar varón que,

---

<sup>101</sup> Citado en Encarna Cuenca, “La igualdad de género en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: un reconocimiento tardío con relación al Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 104, mayo-agosto (2015), págs. 297-328.

<sup>102</sup> TEDH, *Emel Boyraz vs. Turquía*, req. n° 61960/08, 2 de diciembre de 2014.

<sup>103</sup> TEDH, *Hülya Ebru Demirel v. Turkey*, no. 30733/08, 19 June 2018.

<sup>104</sup> TEDH, 2010d. Judgment of 7 October 2010, *Konstantin Markin v. Russia*, application No. 30078/06.

luego de su divorcio, se había quedado a cargo de los tres hijos del matrimonio por lo que había solicitado un permiso de paternidad de tres años de duración. Dicho permiso fue denegado pues un permiso de tal duración sólo se concedía a las mujeres.

En consecuencia, el señor Markin decidió judicializar el caso. Al respecto, el Tribunal Constitucional ruso avaló la denegación de dicho permiso con el argumento de que el mismo estaba concebido para permitir a la madre recuperarse del parto y amamantar a sus hijos e hijas si lo deseaba. En el mismo sentido, los tribunales internos de Rusia destacaron en que la concesión de este permiso a las mujeres militares se tenía en cuenta el escaso número de mujeres que ejercían dicha profesión -por lo que su repercusión en el funcionamiento de esta institución era escasa- en tanto la misma sí concurriría si los varones disfrutasen de aquél.

Sin embargo, el TEDH consideró que el permiso de paternidad en un momento posterior al nacimiento de las y los hijos tenía la finalidad de cuidar de ellos y ellas y esta labor puede ser realizada tanto por la madre como por el padre. Así, el TEDH condenó al Estado ruso a que cambie la legislación para evitar nuevas violaciones de estos derechos. Ello, debido a que el argumento de que las mujeres tradicionalmente se habían ocupado del cuidado de las y los hijos no podía fundamentar la negación del disfrute del derecho del peticionario.

Parte de la doctrina destaca que la importancia de esta sentencia reside “en constituir un reflejo de la evolución que se ha producido en el campo de los estereotipos y funciones de hombres y mujeres en el ámbito familiar, rechazando los argumentos del Gobierno ruso sobre el ‘rol especial que cumplen las mujeres’, para manifestar que ‘los prejuicios de género no pueden, por sí mismos, considerarse como suficiente justificación para una diferencia en el trato’. Del mismo modo, se afirmó que ‘la sociedad se ha dirigido hacia una división más igualitaria de las responsabilidades de la crianza entre hombres y mujeres y el papel de cuidadores de los hombres ha ganado reconocimiento”<sup>105</sup>.

### iii. Derechos laborales y acceso a pensiones

#### 1. *Pensiones por jubilaciones*

En materia de jubilaciones y pensiones, el TEDH ha sostenido que la diferencia de edad entre hombres y mujeres para acceder a una pensión por jubilación no configura una vulneración a los derechos establecidos en el CEDH y sus protocolos adicionales. Ello dado que se trata de una distinción que persigue un fin legítimo que, en este caso es

---

<sup>105</sup> Macarena Martínez Miranda, “Jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *Lex Social*, vol. 6, núm. 1, año 2016, págs. 356 a 387.

corregir la desigualdad financiera entre los sexos y la naturaleza de evolución lenta del cambio en la vida laboral de las mujeres.

En el caso *Stec y Otros contra Reino Unido*<sup>106</sup> el TEDH afirmó que no era discriminatoria la fijación de una edad de jubilación distinta para hombres y mujeres o atender a esa edad de jubilación para fijar la edad límite para cobrar una prestación por incapacidad laboral. Para ello, consideró que se trataba de medidas en favor de la mujer que resultaban acordes al derecho internacional de los derechos humanos porque el artículo 14 del CEDH no prohíbe a un Estado miembro tratar a ciertos grupos de manera diferenciada para corregir desigualdades fácticas entre ellos. Es más, en determinadas circunstancias, la ausencia de un trato diferenciado para corregir una desigualdad puede comportar en sí misma violación de la disposición mencionada. El Tribunal admitió que la diferencia existente entre los hombres y las mujeres en el Reino Unido en cuanto a la edad legal de acceso a la jubilación estaba encaminada, en su origen, a corregir la desventaja que sufrían las mujeres en el plano económico.

En el mismo sentido se pronunció el TEDH en los casos *Barrow contra El Reino Unido*<sup>107</sup>, *Pearson contra El Reino Unido*<sup>108</sup> y *Walker contra El Reino Unido*<sup>109</sup>. En el primer caso, la demandante se quejó de que su beneficio de invalidez cesó cuando cumplió 60 años de edad, mientras que un hombre en el mismo puesto lo haría recibir ese beneficio hasta cumplir 65 años. En el segundo caso el solicitante se quejó de que no podía cobrar su pensión estatal hasta la edad de 65 años. Al respecto, si bien las mujeres podían reclamar su pensión estatal a los 60 años y estaban exentas de las contribuciones al seguro nacional si continuaban trabajando, los hombres tenían que esperar hasta los 65 años. Por su parte, en el tercer caso el demandante se quejó de que estaba obligado a pagar las cotizaciones al seguro nacional después de cumplir 60 años mientras las mujeres no.

En las tres sentencias el Tribunal sostuvo que no se había violado el artículo 14 del Convenio, junto con el artículo 1 del Protocolo Adicional No. 1. En consecuencia, reiteró que la distinción era el resultado de una diferencia en la edad en que hombres y mujeres tenían derecho a una pensión estatal en el Reino Unido cuya justificación original era corregir la desigualdad financiera entre los sexos y la naturaleza de evolución lenta del cambio en la vida laboral de las mujeres. Así, el Tribunal determinó que el Estado no era responsable internacionalmente por no haber comenzado antes en el camino hacia una sola

---

<sup>106</sup> TEDH, *Stec and others v United Kingdom*, de 12 de abril de 2006.

<sup>107</sup> TEDH, *Barrow contra el Reino Unido* (n.o 42735/02), 22 de agosto de 2006.

<sup>108</sup> TEDH, *Pearson contra el Reino Unido* (n.o 8374/03), 22 de agosto de 2006.

<sup>109</sup> TEDH, *Walker contra el Reino Unido* (n.o 37212/02), 22 de agosto de 2006.

edad de jubilación o por introducir las reformas lentamente y por etapas, especialmente dadas las implicaciones de gran alcance para las mujeres y la economía en general.

En sentido similar se ha pronunciado el TEDH en el caso *Andrle contra la República Checa*<sup>110</sup>. El demandante alegaba que había sido discriminado por razón de sexo, pues se le había denegado una pensión por no cumplir el requisito de la edad mínima para percibirla. Ello obedecía a que en la legislación checa se establecían requisitos de edad distintos para hombres y mujeres, especialmente cuando éstas se habían dedicado al cuidado de los y las hijas. El Tribunal estimó que el hecho de que se rebaje la edad a la que una mujer puede tener derecho a pensión de acuerdo con la legislación checa se basaba en circunstancias históricas específicas y reflejaba la realidad de la entonces Checoslovaquia. Así, el TEDH sostuvo que esta medida perseguía un objetivo legítimo, ya que fue diseñada para compensar la desigualdad y las dificultades a las que debían enfrentarse las mujeres en el marco de un modelo de familia que persiste en la actualidad en el que las mujeres trabajan a tiempo completo y además se ocupan del cuidado de los y las hijas.

Sumado a lo anterior, el TEDH ha tenido la oportunidad de entender respecto de casos en los que el Estado establecía distinciones arbitrarias para acceder a pensiones entre hombres y mujeres casadas.

A modo de ejemplo, en el caso *Wessels-Bergervoet contra Holanda*<sup>111</sup>, el TEDH consideró que un régimen de seguridad social que no otorga a las mujeres casadas derecho, por sí mismas, a las prestaciones, constituye una discriminación por razón de sexo y estado civil, violando el artículo 14 del CEDH, en asociación con el artículo 1 del Protocolo 1 relativo al derecho a la propiedad. En efecto, mientras los hombres casados cobraban una pensión de jubilación equivalente al total del salario, las mujeres casadas sufrían una reducción constituía una discriminación por razón de sexo.

Al respecto, el gobierno holandés justificaba este trato diferente en el hecho de que normalmente eran los maridos los que proveían a las necesidades del hogar. Sin embargo, el Tribunal reiteró que sólo las razones más fuertes podían justificar un trato diferente por razón de sexo y de estatus marital y que, en este caso, el Estado no había demostrado la existencia de una justificación objetiva y razonable. En otras palabras, el Tribunal consideró que el gobierno redujo los beneficios de la solicitante basándose únicamente en el hecho de que era una mujer casada, y que no existe una justificación objetiva y razonable para tal disparidad de tratamiento y, por tanto, declaró al Estado responsable internacionalmente por vulnerar las disposiciones contenidas en el CEDH.

---

<sup>110</sup> TEDH, *Andrle contra República Checa*, n.o 6268/08, 17 de febrero de 2011.

<sup>111</sup> TEDH, *Wessels-Bergervoet c. Holanda*, 12 de noviembre de 2002, Sala.

## 2. Pensiones por incapacidad laboral

En el caso *Schuler-Zgraggen vs. Suiza*<sup>112</sup> la demandante contrajo tuberculosis pulmonar en 1975, y fue despedida de su trabajo en una empresa industrial en 1979. En 1980, la Oficina de Compensación determinó su incapacidad laboral tanto física como mental y se le concedió una pensión con efecto desde 1978. Sin embargo, el Tribunal Federal de Seguros de Suiza rechazó la petición basándose en que muchas de las mujeres que se encuentran insertas en la vida profesional suelen renunciar a sus trabajos cuando nace su primer hijo y lo reanudan más tarde. De esto dedujo que la solicitante habría renunciado al trabajo incluso si no hubiera tenido problemas de salud. Por lo anterior la señora Schuler-Zgraggen alegó ante el TEDH que tal suposición equivalía a discriminación por razón de sexo.

En efecto, el TEDH sostuvo que Suiza era responsable internacionalmente por la violación del artículo 14 en conjunto con el artículo 6.1 relativo al derecho a un juicio justo ambos del CEDH dado que el Estado no pudo aportar una justificación razonable y objetiva. Observó en particular que el Tribunal Federal de Seguros había adoptado en su totalidad la decisión de la Junta de Apelaciones de negar el acceso a la pensión por incapacidad. Dicha decisión estaba basada en que, según la Junta, las mujeres renunciaban al trabajo cuando daban a luz a una o un hijo. Con base en lo anterior, el TEDH determinó que una decisión del tribunal federal de seguro que asumía que las mujeres dejaban de trabajar por el nacimiento de un niño, era discriminatoria, violando el artículo 14 de la Convención.

Por otro lado, en el caso *di Trizio contra Suiza*<sup>113</sup> la demandante originalmente trabajó a tiempo completo, pero tuvo que dejar el trabajo en junio de 2002 debido a problemas de espalda por lo cual se le otorgó un subsidio por discapacidad del 50% para el período comprendido entre junio de 2002 y el nacimiento de sus gemelos. Así, el subsidio por incapacidad se suspendió debido a la aplicación del “método combinado”, que presuponía que incluso si no hubiera tenido una discapacidad, la solicitante no habría trabajado a tiempo completo después del nacimiento de sus hijos, por lo cual la señora di Trizio se quejó de que había sido discriminada por su sexo.

En este sentido, el TEDH aceptó el argumento del Gobierno suizo de que el objetivo del seguro de invalidez era garantizar a las personas contra el riesgo de no poder tener un empleo remunerado o realizar tareas rutinarias que hubieran podido llevar a cabo si hubieran mantenido una buena salud.

Sin embargo, el Tribunal consideró que este objetivo debía evaluarse a la luz de la igualdad de género. En el caso de la demandante, el Tribunal observó que probablemente habría

---

<sup>112</sup> TEDH, *Schuler-Zgraggen contra Suiza*, 24 de junio de 1993.

<sup>113</sup> TEDH, *di Trizio v. Switzerland*, no. 7186/09, Judgment of 2 February 2016.

recibido un subsidio parcial por discapacidad si hubiera trabajado a tiempo completo o hubiera dedicado todo su tiempo a las tareas del hogar. Estaba claro entonces que la decisión de Suiza de rechazar su derecho al subsidio por incapacidad laboral se había basado en su afirmación de que deseaba reducir sus horas de trabajo para cuidar a sus hijos y su hogar.

En la práctica, para la gran mayoría de las mujeres que desean trabajar a tiempo parcial después del nacimiento de sus hijos, el método combinado, que en el 98% de los casos se aplicó a las mujeres, fue una fuente de discriminación. Por lo anterior, el TEDH sostuvo que la diferencia en el trato al que había sido sometido la solicitante no tuvo una justificación razonable de modo que el Estado era responsable internacionalmente por vulnerar el derecho contenido en el artículo 14 en relación con ella 8 del CEDH.

### *3. Pensiones por viudez*

En el caso *Willis contra Reino Unido*<sup>114</sup> el demandante era un viudo con dos hijas a su cargo a quien se había denegado la pensión de viudedad al fallecer su esposa -que era la principal sostenedora económica del hogar- dado que solo era un derecho que estaba establecido para las mujeres. Nuevamente aquí, el Tribunal apreció la vulneración del artículo 14 en combinación con el artículo 1 del Protocolo No 1 del CEDH para lo cual sostuvo que la imposibilidad de que los varones accedieran a dicha prestación, que sí recibían las mujeres, constituía una discriminación por razón de sexo.

## **IV- NUESTRA OPINIÓN EN CALIDAD DE AMICUS CURIAE**

En virtud de todos los fundamentos jurídicos expuestos y desarrollados a lo largo del presente memorial, ofrecemos a V.E. las siguientes conclusiones acerca de los puntos sometidos a consulta.

Con relación al trabajo de la OIT, se observa una progresiva incorporación de la cuestión de igualdad de género en las relaciones laborales, tanto en sus documentos normativos (con la adopción de Convenios que toman la igualdad entre hombres y mujeres desde algunas aristas) como en las discusiones, recomendaciones y declaraciones en el seno de la Organización y hacia el interior de los Estados Parte. Sin embargo, se observa una perspectiva casi exclusivamente centrada en la igualdad entre la mujer y el hombre, sin incorporar otros colectivos que han históricamente enfrentado diversas barreras en el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones y discriminación en el ámbito laboral, comenzando por el acceso al trabajo. Sin embargo, cabe destacar la importancia que se ha otorgado en los últimos a la igualdad de género como eje de trabajo decente, dentro del

---

<sup>114</sup> TEDH, *Willis c. Reino Unido*, sentencia de 11/6/2002.

cual la representatividad y participación de los diferentes colectivos en el diálogo social y la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones colectivas resulta de primordial importancia para promover avances reales sobre la igualdad en el mundo del trabajo y erradicar las diferentes formas de discriminación por motivos de género que aún subsisten en la materia. De allí la importancia que se ha resaltado desde la OIT de que los Estados adopten medidas para asegurar dicha participación equitativa, incluyendo medidas de acción positiva.

Por su parte, como vimos el MESECVI ha focalizado principalmente su seguimiento y preocupación en materia laboral en torno a la problemática de acoso sexual en el trabajo, cuestión que como analizamos ha sido asimismo tratada recientemente por la OIT con la adopción del Convenio 190 del año 2019 y sus recomendaciones complementarias, en donde se incluye la violencia y acoso por razón de género. Siguiendo las recomendaciones en el marco del MESECVI, resulta fundamental la necesidad de que los Estados provean mecanismos eficientes para el reclamo, la sanción y la reparación de las víctimas frente a dichas violaciones de derechos y la importancia de que dichos procedimientos no estigmaticen ni promuevan la revictimización de quienes han enfrentado algún tipo de violencia y/o acoso en el ámbito laboral.

Respecto al Comité de DESC y al CEDAW, se observa que ambos hacen hincapié en la necesidad de alcanzar una igualdad de facto en el ámbito laboral entre varones y mujeres. De acuerdo con estos órganos, para que exista una igualdad sustancial deben eliminarse los estereotipos de género que limitan el acceso y promoción laborales de las mujeres. Estos estereotipos han circunscripto a las mujeres a las tareas reproductivas en la esfera privada como consecuencia de la división sexual del trabajo. De este modo, conforme el estándar del Comité de DESC y del CEDAW, los estados tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias (más allá de las legislativas) para que esta división en el ámbito laboral deje de existir.

El Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica ha expresado en sus informes que los Estado deben continuar luchando incasablemente para lograr extinguir esa brecha existente entre ambos géneros. Ello porque no basta con legislar sobre el tema, o crear diversas instituciones, sino que requiere de reformas estructurales para combatir un aspecto que está arraigado en todas las sociedades desde sus orígenes. Esto se refleja en países como España y Chile, que aunque cuentan con una amplia legislación dedicada a la igualdad de género aún persiste la discriminación en el ámbito laboral.

En lo que respecta al Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, es importante tener en cuenta los estándares que han precisado en su Informe sobre Dimensiones de Género de los Principios Rectores



sobre Empresas y Derechos Humanos. Este documento tiene como finalidad que los Estados y empresas visualicen la particular situación de la mujer, para adecuar su legislación y cumplir con sus obligaciones internacionales. Para ello les ofrece directrices sobre la manera de incorporar una perspectiva de género y, de ese modo, aplicar el marco para proteger, respetar y remediar la realización de los derechos de las mujeres en el contexto de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Finalmente, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha desarrollado su línea jurisprudencial en materia de derecho laboral y perspectiva de género a partir del artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) con especial énfasis en materia de despidos discriminatorios por motivo de género, licencias por nacimiento de hijos e hijas, reducción de las horas de trabajo por tener hijas e hijos y derechos laborales, acceso a pensiones y principio de igualdad y no discriminación.

V- Firmas de las/os autoras/es:



Laura María Giosa



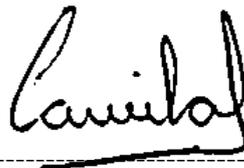
Gerardo Cerabona



Mariana Brocca



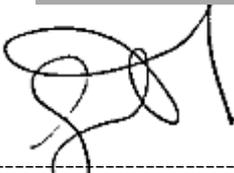
Dominique Steinbrecher



Camila Lospinoso



Pilar Alzueta



Agustín Rodríguez



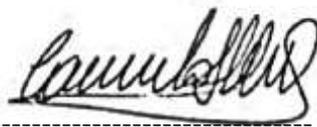
Florencia Bronzovich



Alfonsina Soto Pineda



Camila Calandra



Camila A. Ormar