

Equidad de género en el ámbito laboral y en los espacios de poder

¿A ésta altura del siglo 21, es importante que nos preguntemos qué espacios se encuentran ocupando las mujeres actualmente? ¿Cuál es su participación en los puestos de decisión? ¿Qué lugares ocupan las abogadas que se desempeñan en el ámbito del Poder Judicial de San Isidro?

Por Fabiana Bellini*

Para ello, empezaré precisando la relación que tienen estos interrogantes con los derechos de las mujeres. Nuestra Constitución Nacional, a partir de la reforma del año 1994, ha incorporado a nuestro sistema normativo, tratados Internacionales que han sido ratificados por Leyes, con rango constitucional. La "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", conocida como CEDAW, es una de ellas. Este instrumento, contiene 30 artículos en los que se establecen derechos tendientes a promover la igualdad de hombres y mujeres, y a eliminar las distintas formas en que se manifiesta la discriminación contra las mujeres. La discriminación limita la participación de las mujeres en la vida pública, política, económica, cultural y se agrava para aquellas que padecen situaciones de vulnerabilidad, violando así, el principio del respeto por la dignidad humana, e impidiendo el disfrute de los derechos humanos.

El art 11 de la CEDAW establece:

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, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, 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 de cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente su 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 al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de 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 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...

La finalidad de transcribir parte de éste artículo, es dejar fijado que la equidad de género en las relaciones laborales y en los espacios de poder, son derechos humanos de las mujeres cuyo incumplimiento genera responsabilidades al Estado Parte.

1. ¿QUÉ SUCEDE A NIVEL MUNDIAL?: Del Informe de Naciones Unidas "EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO: 2011-12 – EN BUSCA DE LA JUSTICIA" (1) surge que: a nivel mundial, 173 países garantizan la licencia por maternidad a las mujeres con goce de sueldo, 139 países garantizan la igualdad de género, 125 prohíben la violencia doméstica, 117 prohíben el acoso sexual, 117 tienen leyes de igualdad en la remuneración, y 115 garantizan el derecho de las mujeres a la propiedad de las tierras. La reforma jurídica para eliminar la discriminación, ha avanzado muchísimo en los últimos 30 años, pero el problema es que las leyes no son aplicadas. Sigue discriminándose en varios aspectos a las mujeres: ya sea negándole derechos o bien se los reconoce pero están reducidos con respecto a los hombres por obstáculos o vacíos legales. Muchas veces bajo la condición de igualdad, las mujeres se enfrentan a leyes de justicia masculinas e incluso aparecen leyes que son de naturaleza neutra pero que ocultan sesgos de discriminación; en ambos supuestos es difícil alcanzar la paridad. Asimismo, ha aumentado el número de países que han aprobado leyes de cupo para garantizar a las mujeres el acceso a los puestos parlamentarios. En relación al empleo, este informe revela que el 53% de las mujeres a nivel mundial se desempeñan en trabajos informales por cuenta propia o sin percibir sueldo. A pesar de que, las leyes laborales rigen como se ha visto en numerosos países, los valores de sueldos son por debajo de los que perciben los hombres y en condiciones precarias. Según la Organización Mundial de Trabajo, de un estudio llevado a cabo en 18 países se observa: el trabajo femenino doméstico representa en los países desarrollados del 1 al 2,4% mientras que, en los países en vías de desarrollo es el 4 al 10%. Esto ha generado que el trabajo doméstico, a causa de las migraciones, sea una profesión globalizada; ya que las mujeres más pobres se trasladan a los países más ricos en busca de empleo doméstico y de esa manera sostienen a la familia residente en el país de origen. El trabajo doméstico no resulta ni reconocido, ni valorado ya que se interpreta como una extensión del trabajo diario que las mujeres llevan adelante en sus hogares.

En cuanto al empleo formal, el informe hace mención a que, en los últimos años, las condiciones han mejorado ostensiblemente, quedando sesgos discriminatorios. La igualdad de salarios es un derecho como se ha visto en 117 países del mundo pero aún, existen brechas importantes entre lo que percibe un hombre y una mujer en condiciones de igualdad de tareas, conocimientos y carga horaria. Esta brecha es aún mayor cuando se alcanzan puestos de línea jerárquica. La OIT señala que las mujeres en el mundo ga-

nan entre un 10 y 30% menos que los hombres en condiciones de paridad, por ejemplo en Argentina la brecha es del 29%. Ante estos incumplimientos por discriminación por razones de género; tanto en el ámbito público como en el privado, las mujeres recurren a la Justicia para lograr la equiparación. Para acceder a una verdadera condición de igualdad se debe tener presente que, las mujeres mayoritariamente son las responsables de las actividades domésticas en sus propios hogares y el cuidado de los-as niños-as y ello impacta en la economía. Esta situación no sólo las limita en cuanto a los trabajos formales sino que, las obliga a tomar empleos a tiempo parcial, limitados o más precarios para cubrir los costos de sus propias actividades domésticas. Se habla entonces, de "la penalización de la maternidad" por lo cual cuando las mujeres son madres, la brecha salarial aumenta con las que no lo son. Ello podría resultar de menor impacto si el mercado laboral y las leyes previeran el sistema de responsabilidades parentales compartidas con el padre. En el mundo hay 42 países que han implementado el derecho de los hombres a licencias con goce de sueldo para el cuidado de los niños-as, achicando de esa manera la brecha salarial.

A nivel mundial las mujeres representan el 27% de todos los jueces. Ese porcentaje se incrementa en Europa Central y Oriental y en Asia Central, donde llega al 50%. El informe de la ONU revela que la integración del Poder Judicial por mujeres, no sólo da imparcialidad y garantiza la igualdad sino que, además da confianza. En los Tribunales Supremos de Justicia, el número de mujeres que lo integran, descien-

2. SITUACIÓN EN LA ARGENTINA: Según el "Informe Sombra y Observaciones del Comité de la CEDAW al Estado Argentino – LAS DEUDAS DEL BICENTENARIO", elaborado por ELA (2), parece que identificara las mismas conclusiones que el informe de la ONU. Si bien la efectividad en el empleo femenino ha aumentado, existen brechas de inequidad de género: en el año 2006 el 15,1% de las mujeres se hallaba desocupada mientras que los hombres lo estaban en un 8,7%; en cuanto a la subocupación el 13,1% eran mujeres mientras que el 8,2% eran varones. El nivel de ocupación de las mujeres tiene amplia relación con el nivel educativo alcanzado, existiendo una gran congregación de ellas en empleos sociales y comunales (educación y salud) como en la administración pública. El informe detalla que, si se toma por rama de actividad: industria, comercio, construcción, transporte y servicios económicos, indica una mayor proporción de varones. Esto evidencia la persistencia de los estereotipos de género en las posibilidades efectivas de acceso de las mujeres al mercado laboral. Asimismo, la ausencia de políticas de cuidado que permitan articular las responsabilidades familiares con las laborales (para varones y mujeres) seguramente tienen un efecto particular sobre las familias a cargo. Otro problema que se verifica es

que, la mayor cantidad de mujeres se encuentran en la economía informal o en empleos precarios. También, el informe señala que persisten las diferencias entre asalariados y asalariadas, que a iguales condiciones de jerarquía e igual carga horaria persisten las brechas salariales. Esto impacta más aún cuando se observa sobrerrepresentación de mujeres en labores de tiempo parcial y subrepresentación en niveles jerárquicos. Estos últimos datos, remarca el informe que, no es una elección libre de las mujeres, interrumpir su actividad laboral a lo largo de los ciclos reproductivos de su vida, sino que está muy condicionada por los mandatos sociales imperantes.

Por lo señalado brevemente, el Informe Sombra manifiesta al Comité de la CEDAW Argentina, su preocupación por la persistente desigualdad de género en las posibilidades efectivas de acceso de las mujeres al empleo formal.

También resulta importante observar otro informe llevado adelante por el Equipo ELA (3) "SEXO Y PODER: Quién manda en la Argentina?". Del mismo se registra que, de cada 10 puestos de máxima autoridad, menos de 2 son ocupados por mujeres. La Ley de Cupo de 1991 impuso a los partidos políticos el 30% de mujeres en sus listas, posibilitando de esa manera que el Poder legislativo pasara de ser sólo un

5% de mujeres en 1983 a casi un 40% en el Congreso con su composición actual. Este Informe relevó a los tres poderes del Estado: Legislativo, Judicial y Ejecutivo, Sindicatos, Partidos Políticos, una muestra de 1000 empresas, las Cámaras Empresarias y a las organizaciones de la sociedad civil. Así:

PORCENTAJE DE ESPACIOS OCUPADOS POR MUJERES

Poder Ejecutivo Nacional	50 %
Poder Ejecutivo Provincial	14,6 %
Poder Ejecutivo Municipal	9 %
Poder Legislativo Nacional	37,7 %
Poder legislativo Provincial	27,3 %
Poder Legislativo Local	35,1 %
Poder Judicial Nacional	28,6 %
Poder Judicial Provincial	20,7 %
Partidos Políticos	15,2 %
Sindicatos Nacionales	20,7 %
Organizaciones de la Sociedad Civil	35,9 %
Grandes Empresas	4,4 %
Cámaras Empresariales	3 %

De ello se demuestra que la Ley de Cupo está lejos de aplicarse como participación mínima de mujeres en otros espacios.

En cuanto a los lugares de decisión, la situación es la siguiente.

PORCENTAJE DE MUJERES QUE OCUPAN ESPACIOS DE DECISIÓN	
Poder Ejecutivo Nacional	100 %
Gabinete Ejecutivo Nacional	18 %
Gobernaciones	4,16 %
Poder Judicial Nacional	15 %
Corte Suprema de Justicia Nación	28,57 %
Suprema Corte de la prov. de Bs. As.	14,28 %
Sociedad Civil	8,1 %
Sindicatos Nacionales	30 %
Medios de Comunicación	10 %
Empresas de primera Línea	4,4 %
Empresas de menor Facturación	20 %

El Poder Judicial aparece como el espacio más subrepresentado para las mujeres, ya que si bien está constituido por un 54,4% del total, a medida que se asciende en los puestos de máxima autoridad, el número de mujeres desciende significativamente. Lo mismo ocurre en los Consejos de la Magistratura Nacional como los Provinciales.

Este estudio señala que la metáfora del "Techo de Cristal" se confirma ya que, existe un conjunto de barreras invisibles pero reales que obstaculizan el acceso de las mujeres a posiciones de máxima autoridad en el mercado laboral.

DESPUES DE ESTE RELEVAMIENTO, ES PRECISO QUE SEÑALEMOS QUÉ LUGAR OCUPAN LAS MUJERES ABOGADAS EN EL PODER JUDICIAL DEPARTAMENTAL. Desde hace 20 años las mujeres son la mayoría de las graduadas en la carrera de Derecho y sin embargo aún no ocupan una cantidad significativa de puestos jerárquicos en el Poder Judicial. Veamos el siguiente cuadro (Colegio de Magistrados y Funcionarios del Departamento Judicial de San Isidro).

FUEROS DE SAN ISIDRO	% DE MUJERES EN CARGOS DE DECISIÓN
Tribunales de Familia	57 %
Cámara Civil y Comercial	16,6 %
Juzgados Civiles y Comerciales	57,1 %
Juzgados de Resp. Penal Juvenil	50 %
Tribunales de Trabajo	22,2 %
Justicia de Paz Letrada	50 %
Cámara en lo Criminal	11,1 %
Juzgados de Garantías	0 %
Tribunales Criminales	14,2 %
Juzgados Correccionales	50 %
Ministerio Público Fiscal	
Fiscalía General	100 %
Fiscalía Gral Area de Ejecución	50 %
Fiscalía de Flagrancia	0 %
Unidades Funcionales	
de Instrucción Descentralizadas	25 %
Asesorías de Menores e Incapaces	100 %

De la propia composición, se muestra que hay fueros donde el "Techo de Cristal" se evidencia más que en otros, por ejemplo en el Fuero Criminal y Correccional, ya que si bien las mujeres componen e integran el mismo, ascienden hasta cargos de Secretaria y de Auxiliares letradas, no llegando fácilmente a la cúspide.

El Fuero de Familia, el Fuero de Responsabilidad Penal Juvenil como la Justicia de Paz y las Asesorías de Menores, se advertiría que los números de varones y mujeres son similares. Claramente se puede visibilizar la incorporación de la mujer como una cuestión de mandatos sociales, sin dejar de señalarse que los Juzgados de Responsabilidad Penal Juvenil, antes de la Reforma del Fuero correspondían a los Tribunales de Menores, cuya composición del máximo nivel era representada por mujeres. También resulta muy alentador que en el fuero Civil y Comercial haya más mujeres que hombres ocupando esos cargos.

Es decir que la composición de nuestro Poder Judicial de San Isidro, no resulta homogénea, se advierten desigualdades de género; que claramente no proceden ni de la falta de idoneidad ni de capacidad, ni de la responsabilidad. Lo descripto

Según la Organización Mundial de Trabajo, de un estudio llevado a cabo en 18 países se observa: el trabajo femenino doméstico representa en los países desarrollados del 1 al 2,4% mientras que, en los países en vías de desarrollo es el 4 al 10%. Esto ha generado que el trabajo doméstico, a causa de las migraciones, sea una profesión globalizada; ya que las mujeres más pobres se trasladan a los países más ricos en busca de empleo doméstico y de esa manera sostienen a la familia residente en el país de origen.

Resulta necesario no sólo el empoderamiento de las mujeres sino la reducción de aquellas condiciones de justicia masculinas que bajo el paraguas de “la igualdad” generan la imposibilidad de arribar a soluciones de equidad.



es análogo a lo relevado por las Naciones Unidas en su informe como lo advertido por el Informe Sombra presentado por ELA.

Asimismo de las mujeres que ejercen de manera independiente la profesión, sólo un escaso número puede ser Titular de Estudios Jurídicos de gran envergadura. En las grandes Corporaciones de Estudios de Abogados, los cargos de asociados se encuentran reservados prácticamente a los hombres. Se observa que en dichas corporaciones la “penalización de la maternidad” es una condición que impide el ascenso y la capacitación constante.

Lo importante de visibilizar estas cuestiones es que, aún nos falta mucho camino por recorrer para encarar acciones destinadas a superar las desigualdades de género en nuestra sociedad.

Resulta necesario no sólo el empoderamiento de las mujeres sino la reducción de aquellas condiciones de justicia masculinas que bajo el paraguas de “la igualdad” generan la imposibilidad de arribar a soluciones de equidad. ▮

1. <http://progress.unwomen.org> – Para consultar el informe versión en castellano e inglés.

2. ELA EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GÉNERO, INFORME PREPARADO EN COLABORACIÓN CON COHRE, ADN Y ADC, todas instituciones que trabajan en distintas regiones de la Argentina. Este informe Sombra fue presentado en la Sesión 46 del comité de la CEDAW en julio de 2010.

3. SEXO Y PODER, QUIÉN MANDA EN LA ARGENTINA? Estudio realizado por ELA .Se registraron aquellos datos actualizados a partir de octubre de 2009 y el relevamiento se hizo entre los meses de marzo a agosto de 2010.

4. COLEGIO DE MAGISTRADOS Y FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO JUDICIAL DE SAN ISIDRO –Composición del Departamento Judicial de San Isidro– www.magistradossisidro.org.

* *Abogada, integrante la Comisión de la Mujer del CASI*