

---

# Negociación colectiva y género

---

Propuesta de cláusulas de igualdad de  
oportunidades y trabajadores con  
responsabilidades familiares

E.D.noviembre 2010

---

# Marco legal – Convenios OIT

- N°100 igualdad de remuneración para varones y mujeres (1951)
  - N°103 protección de la maternidad (1952)
  - N°111 combate de la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)
  - N°156 contempla a los trabajadores/as con responsabilidades familiares (1981)
  - N°183 protección de la maternidad (2000).  
No ratificado por nuestro país.
-

---

# Marco legal internacional

- Convención contra toda forma de discriminación hacia la mujer – CEDAW
  - Declaración de la Conferencia Internacional de la Mujer y Plataforma de acción de Beijing 1995
  - Objetivos de Desarrollo del Milenio – ODM objetivo 3.
-

---

# Marco legal nacional

- Ley de contrato de trabajo
  - Convenios colectivos
-

---

El carácter del convenio colectivo como norma propia del mundo del trabajo y principal referencia para los trabajadores cumple una función fundamental para garantizar y regular derechos.

Pero a su vez tiene un papel significativo en la innovación y promoción de equidad, justicia y la inclusión de nuevos derechos.

---

---

# Cláusulas generales de igualdad

La inclusión de cláusulas generales de igualdad y no discriminación, aunque sólo tengan un carácter declarativo, resultan un aporte valioso por su impacto simbólico y la posibilidad de trabajar a futuro en su operatividad.

---

---

# Inclusión de cláusulas de género

- Acceso a ciertas áreas de trabajo y los cargos de mayor jerarquía
  - Conciliación vida laboral y familiar
  - No discriminación
-

---

# Acceso

Al participar en sectores de trabajo feminizados, el desafío está en caracterizar el tipo de inserción principal de las mujeres y las acciones que permitan derribar barreras de acceso de los puestos de mayor jerarquía

---

---

# Conciliación trabajo y familia

- Licencia por nacimiento para varones.  
Revisar condiciones actuales
  - Licencia por adopción: igual nacimiento
  - Protección contra el despido del padre en caso de nacimiento de un (a) hijo (a).  
Durante un año.
  - Garantías para padres adoptivos contra despido: igual que padres biológicos.
-

---

# Conciliación trabajo y familia

- Permiso de ausencia al trabajo para acompañar a los (as) hijos(as) por razones de salud y educación.
  - Inclusión del concepto de licencia parental
  - Centros de cuidado infantil
-

---

# Modelo de cláusula

- *El trabajador gozará de una licencia de QUINCE (15) días corridos a partir del nacimiento de su hijo o de la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. En el supuesto de partos o guardas con fines de adopción múltiples, los plazos fijados en el párrafo anterior se incrementarán en CINCO (5) días corridos por cada hijo posterior al primero (Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Administración Nacional de Aduanas).*
-

---

# Modelo de cláusula

- *Las partes convienen en la instalación en las empresas del sector de servicios de cuidado infantil, destinados al cuidado de los hijos e hijas en etapas previas a la escolarización de los trabajadores y trabajadoras.*
  - *En caso de no contar con espacios adecuados para tal fin la empresa asignará un monto a cada trabajador o trabajadora hasta cubrir el costo de un jardín maternal en la zona o barrio en donde está radicada la empresa o el domicilio del trabajador o trabajadora.*
-

---

# Modelo de cláusula

- *Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a permiso retribuido para asistencia a consultorio médico y para el cuidado en caso de enfermedad, sea para los hijos menores de edad o padres del trabajador/a u otra persona dependiente*
-

---

# Igualdad y no discriminación

- Afirmación de los principios de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
  - Garantía de formación y oportunidades de re-categorización en igualdad de condiciones entre mujeres y varones.
  - Afirmación de los principios de no discriminación por razones de sexo, raza y otras. Reiterar artículo 43 convenio 2007.
  - Incluir cláusula sobre acoso sexual y violencia laboral.
-

---

# Modelo de cláusula

- *Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán el mismo salario por trabajo de igual valor así como los complementos salariales, sin discriminación alguna por razones de sexo o duración del contrato.*
  - *Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución por trabajos de igual valor y por la no discriminación.*
-

# Modelo de cláusula

- *Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia la personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. Así mismo se comprometen a promover la inclusión en todas las categorías y en la formación profesional.*

---

# Modelo de cláusula

- *El Convenio del Sector Público Nacional propone para la erradicación de la violencia laboral, en su artículo 124, que*  
*“las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerda en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confiere sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave...”*
-

---

# Algunos conceptos básicos

---

# Patriarcado

- La antropología ha definido el ***patriarcado*** como un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones.
- Orden social caracterizado por relaciones de dominación y opresión que subordina y oprime no solo a las mujeres sino también a otros hombres.

---

# División sexual del trabajo

- Se refiere a la división del trabajo en productivo y reproductivo.
  - La división sexual del trabajo es estructurante del mercado laboral.
  - Dadas las diferencias en la retribución material y simbólica de roles y tareas asignadas a cada sexo, **la división sexual del trabajo es jerárquica**, dejando a las mujeres en situación de subordinación con respecto a los hombres (OIT).
-

---

# ¿Cómo nos insertamos las mujeres en el mercado laboral?

- Doble opresión:

de clase y de género  
(patriarcado y capitalismo)

- También requiere observar otros aspectos: etáreos, geográficos, orientación sexual, identidad de género, étnicos, etc.
-

---

# Género

El término **género** hace referencia a las expectativas de índole cultural respecto de los roles y comportamientos de hombres y mujeres. El término distingue los aspectos atribuidos a hombres y mujeres desde un punto de vista social de los determinados biológicamente. A diferencia del sexo biológico, los *roles de género* y los comportamientos y relaciones entre hombres y mujeres (*relaciones de género*) pueden cambiar con el tiempo.

---