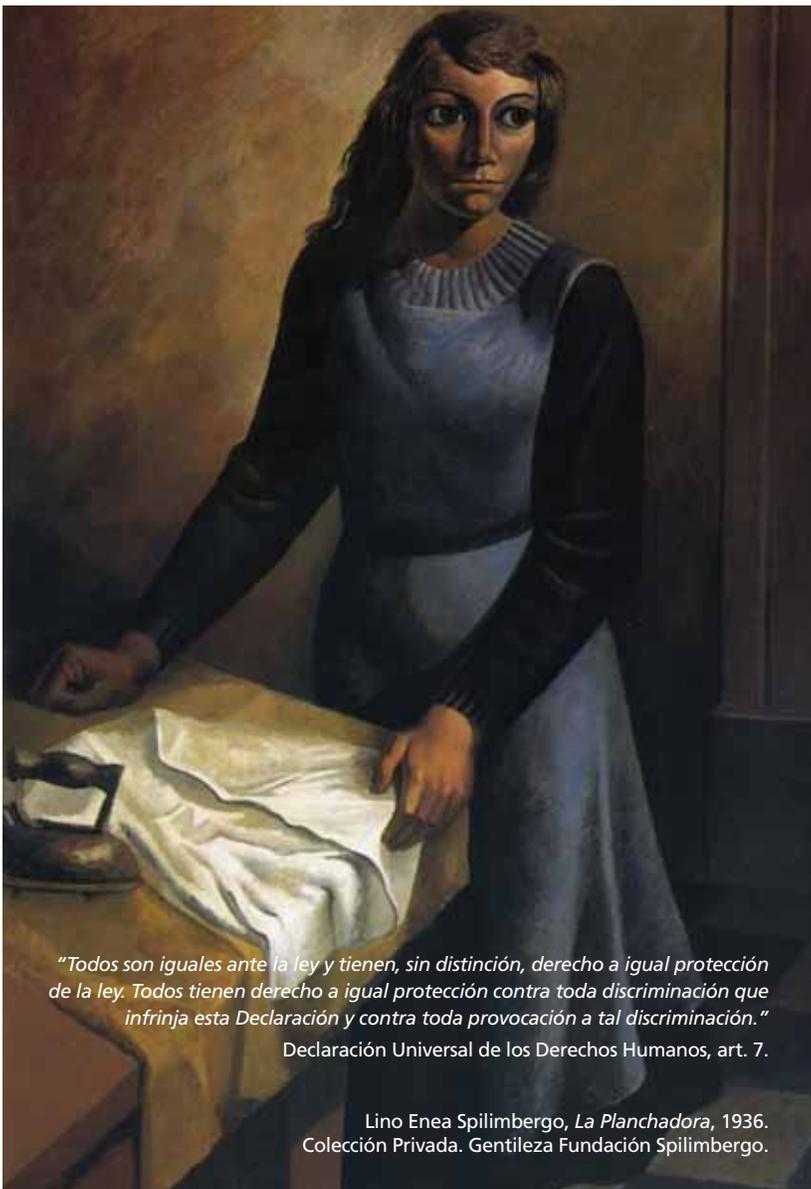




CIENCIAS SOCIALES | CONSTRUIR FUTURO CON TRABAJO DECENTE

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



"Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación."

Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 7.

Lino Enea Spilimbergo, *La Planchadora*, 1936.
Colección Privada. Gentileza Fundación Spilimbergo.

¿A qué llamamos "igualdad de oportunidades"? | La discriminación en el mercado laboral | Las caras de la desigualdad: diferentes tipos de discriminación en el trabajo | Damas abstenerse: discriminación por género | Civilización o barbarie: el racismo como forma de discriminación | "¿De dónde sos?": la discriminación a los trabajadores migrantes | Quinientos años igual: discriminación a los descendientes de los pueblos originarios | Nuevas formas de discriminación | "La casa se reserva el derecho de admisión": la discriminación fundada en la edad | El estigma de hoy: VIH/Sida | Sin lugar para necesidades especiales: discriminación a la discapacidad | Políticas de erradicación de la discriminación.

¿A QUÉ LLAMAMOS “IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”?

La igualdad de oportunidades es un modo de concebir la justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles. Dicho en otros términos, “la igualdad en el ámbito social refiere a la base común de derechos y responsabilidades que corresponden a todos los miembros de la sociedad, es decir, la igualdad consigna una característica común compartida. En cambio, *equidad* hace referencia a la consideración de la especificidad, de la diferencia, en el marco de una política igualitaria” (Barbieri, 2007).

Cuando hablamos de igualdad, entonces, nos referimos al acceso equitativo a bienes

y servicios en muchas situaciones de la vida diaria: el trabajo, la educación, la salud, el ambiente, la cultura y todos los diversos ámbitos en los que las personas participan.

Para que exista igualdad de oportunidades en el trabajo, es esencial que los trabajadores y trabajadoras elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas en base a los méritos y las condiciones pactadas. En particular, en el lugar de trabajo la igualdad de oportunidades conlleva beneficios significativos, al posibilitar el desarrollo de carreras laborales satisfactorias para más personas en una sociedad. Estos beneficios son diferentes según se trate del sector empleador, de los trabajadores y trabajadoras o de la sociedad en general.

Para el sector empleador, el beneficio es el acceso a una fuerza de trabajo más diversa, y por lo tanto, mejor calificada. Para los trabajadores y trabajadoras, la igualdad de oportunidades se expresa en mayores posibilidades de desarrollo de carrera, de acceso a la formación profesional y a una remuneración justa. Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo que conduce a una mayor estabilidad social y a un mayor compromiso con el desarrollo económico por parte de la población trabajadora. Asimismo, una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo, recursos y factores productivos, incluida la educación, contribuye al crecimiento y a una mayor estabilidad política.

LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”

Constitución de la Nación Argentina, art. 14 bis.

“Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”

Ley de Contrato de Trabajo, art. 17.

Cada día, en todo el mundo, millones de personas son víctimas de la discriminación. La discriminación laboral se define como “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”. Muchas veces se basa en prejuicios y estereotipos, creencias o imágenes que se poseen de un grupo social, por ejemplo, “las mujeres”, “los pobres”, “los negros”, etc.; que llevan a preferir o excluir a esa persona en función de los atributos asociados al grupo al que pertenece, independientemente de sus características personales.

Hay discriminación en el trabajo, por ejemplo, cuando a una persona profesionalmente calificada, pero miembro de un grupo religioso minoritario, no se la acepta para un empleo, o cuando trabajadores competentes son víctimas de acoso laboral por causa de su afiliación sindical. La discriminación se mani-

fiesta también cada vez que un trabajador migrante cobra un salario inferior al de un trabajador nacional por un empleo idéntico, o cuando el pago de la remuneración a los trabajadores agrícolas indígenas se retrasa sistemáticamente con respecto a la fecha de cobro de sus colegas no indígenas.

La discriminación puede manifestarse en la instancia o momento de acceso a un empleo –en la selección, en la convocatoria o cuando se arma un perfil o una solicitud–, cuando algunos son desestimados como candidatos aun cumpliendo con los requerimientos necesarios; o por supuesto, por medio del despido injustificado o supuestamente “justificado” pero fundado en estereotipos o prejuicios.

Así, la desigualdad social se construye por medio de un proceso complejo, que ocurre en los niveles discursivo, normativo, social y subjetivo de la realidad, pero que además se sustenta en el plano de las condiciones materiales de existencia de los diferentes grupos sociales, es decir, refiere a las distintas



En agosto de 2003 se organizó el XVIII Encuentro Nacional de Mujeres en el que participaron más de 20.000 mujeres de toda la Argentina y se trataron, entre otros temas, la anticoncepción, el aborto legal, la identidad de las mujeres en la sociedad y el lesbianismo.

LA NATURALIZACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS

El Diccionario de la RAE (2001) define *estereotipo* como “imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable”. Sin embargo, quizás esto no agote la extensión del término. En rigor, que sea “una imagen o idea aceptada” implica que no suele ser puesta en discusión y que, además, está naturalizada. Ese conjunto de rasgos que supuestamente caracteriza a un grupo –en su aspecto físico, mental y en su comportamiento– simplifica la realidad y la restringe para lograr una generalización.

Existe una gran diversidad de estereotipos referidos a casi todos los grupos, que se apartan de un cierto paradigma moderno de la igualdad que se ha construido sobre la base del hombre blanco, pudiente, instruido, heterosexual, sin discapacidades y miembro de la religión dominante.

Por eso, los estereotipos aparecen en general referidos a los descendientes de pueblos originarios (“el indio es vago”), a diversos grupos religiosos y étnicos (“los judíos son tacaños”; “los peruanos son ladrones”; “los chinos son sucios”), a las mujeres (“las mujeres no saben usar el espejo retrovisor”; “las mujeres son charlatanas”; “las mujeres están gobernadas por las hormonas”).

Los estereotipos no siempre son directamente negativos, ya que simplemente etiquetan, definen y borran la diversidad. Los *de género*, por ejemplo, tipifican a hombres y mujeres de los más variados modos: “los hombres no lloran”; “las mujeres son más prácticas”; “los hombres tienen mayor pensamiento abstracto”; “la docencia es una actividad femenina”; “las mujeres son más detallistas”.

posibilidades de acceso y utilización de los recursos económicos, sociales y culturales.

“Las prácticas discriminatorias constituyen una de las formas en las que se manifiesta la desigualdad” (Valenzuela, 2004). Estas tienen su origen en una visión particular del mundo de una determinada organización o

sector social. Excluye a otras personas por su pertenencia a ciertos grupos sociales, incluso sin que necesariamente constituya un acto consciente de exclusión.

En ese sentido, la discriminación no es un fenómeno estático, pues algunas de sus formas son reconocidas desde antiguo. Basa-

MODALIDADES DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación puede ser *directa* o *indirecta*. Es *directa* cuando las normas, prácticas y políticas excluyen a ciertas personas o grupos de personas por dar preferencia a características sin relación con su idoneidad para la tarea (por ejemplo: el sexo, la edad, la carga familiar, el estado civil, u otros más evidentes como color de piel, estatura, contextura física).

La discriminación es *indirecta* cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos perjudiciales en uno o más colectivos, sin justificación alguna. Así, por ejemplo, la organización de cursos de formación fuera de las horas de trabajo, durante los fines de semana o en horas tardías, puede traducirse en la exclusión de aquellos trabajadores y trabajadoras que podrían interesarse en asistir, pero que no pueden hacerlo porque deben atender sus responsabilidades familiares. Así, esta exclusión compromete sus perspectivas de carrera y, en general, afecta mayoritariamente a las mujeres. Otro ejemplo es la inclusión del requisito de cercanía con el lugar de trabajo, que restringe indirectamente la posibilidad de que se presenten candidatos y candidatas de lugares más alejados.

das en motivos raciales, religiosos, de clase o de género, no son fáciles de erradicar y hoy se legitiman con argumentos más refinados, más sutiles. En los últimos años, han sido cada vez más los países que ampliaron el listado de los motivos de discriminación identificados, entre los que hoy constan la discapacidad, la edad, el estado de salud, en particular la seropositividad VIH/Sida real o presunta, la afiliación sindical y la situación familiar. Sin duda, las prácticas sociales discriminatorias no se explican por las características que poseen las personas o grupos



Póster de la conferencia "Igualdad de derechos, igualdad de oportunidades: progreso para todos" organizada por las oficinas de las Naciones Unidas para el Día de la Mujer (Nueva York, marzo 2010).

LA CEDAW

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (o Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, ampliamente conocida por sus siglas en inglés, CEDAW) es un instrumento internacional aprobado en 1979. Tiene como objetivo instar a los Estados a eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra las mujeres, por medio de la reforma de leyes y otros recursos. En la Argentina, la CEDAW tiene estatuto constitucional, es decir que, así como otros tratados internacionales, es superior a las leyes nacionales (según la reforma constitucional de 1994, art. 75, inciso 22). La CEDAW define así la discriminación contra la mujer:

"La expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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".

(art. 1; <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>)

La existencia de este tipo de instrumentos jurídicos y otros, como el Consenso de Quito (un documento firmado por la Argentina y muchos otros países de la región durante la reunión de la CEPAL en 2007), donde se proveen líneas de acción muy relevantes para las organizaciones de la sociedad civil, demuestran que los estereotipos de género y la discriminación relacionada con ellos está extendida y preocupa a los Estados, en tanto genera desigualdad, negativa para el desarrollo humano y económico.

discriminados, sino por las visiones o representaciones que tiene la sociedad respecto de esas personas o grupos. En ese sentido, los análisis actuales centran hoy su mirada en las problemáticas que producen que determinados grupos sociales se inclinen a ejercer prácticas discriminatorias sobre otros.

La discriminación en el trabajo constituye una violación de los derechos humanos que genera pobreza e inequidades que

debilitan el tejido social. Aunque parezca un fenómeno eventual, se encuentra muy extendido, y esto se debe en parte a que existe una gran naturalización de las conductas discriminatorias. Por ejemplo, no todas las mujeres perciben como discriminación que en las entrevistas de trabajo se les pregunte por su planificación familiar; un gran porcentaje de personas encuentra justificado o admisible que un candidato

de treinta años resulte preferido por sobre uno de cincuenta sin razones de calificación profesional, etc. En ese sentido, muchas veces, los grupos y sectores discriminados no son conscientes de su propia situación. Considerar "natural" una situación que es resultado de una práctica social y que, por lo tanto, podría ser diferente por medio de prácticas igualitarias, torna el problema invisible y difícil de erradicar.

LAS CARAS DE LA DESIGUALDAD: DIFERENTES TIPOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

DAMAS ABSTENERSE: DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

En los últimos quince años las tasas de empleo y de actividad de las mujeres han aumentado más rápidamente que las de los hombres, sobre todo en los países donde su participación era, por tradición, inferior.

Sin embargo, se puede constatar que el acceso de las mujeres a los niveles jerárquicos ha sido mucho más lento y que hoy –pese a los llamativos avances en el nivel educativo de las mujeres respecto de los varones– sigue habiendo una franca mayoría de varones en puestos con mayor nivel de decisión, con más oportunidades de desarrollo de carrera,

y mejor remunerados. Cuando se evalúan las razones y formas de esta disparidad se concluye que el principal motivo de esta inequidad es la discriminación por género.

Esta clase de discriminación se ejerce al valorar como superior o inferior atributos asignados a lo femenino o a lo masculino. Se trata de construcciones sociales que es-

Tabla 1. Tasa de actividad, empleo y subocupación horaria de la población de 14 años y más, según sexo. Total de aglomerados urbanos 2004-2006

	Tasa de actividad			Tasa de empleo		
	Mujer	Varón	Brecha	Mujer	Varón	Brecha
2004	49,9	75,5	-25,6	38,5	65,4	-26,8
2005	49,7	75,6	-25,9	40,6	67,7	-27,1
2006	49,8	75,4	-25,6	42,2	68,8	-26,6
	Tasa de desocupación			Tasa de subocupación horaria		
	Mujer	Varón	Brecha	Mujer	Varón	Brecha
2004	22,7	13,4	9,3	15,3	11	4,4
2005	18,4	10,5	7,9	13,7	9,6	4,1
2006	15,1	8,7	6,4	13,1	8,2	4,9

Fuente: OIT, *Desafíos para la igualdad en el trabajo*, Buenos Aires: OIT, 2007 (tablas elaboradas a partir de datos de EPH, Indec según fuente).

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Hay discriminación cada vez que personas con calificaciones y características de productividad equivalentes o que desempeñan trabajos de igual valor perciben una paga inferior que la de los demás a causa de su sexo. Por ejemplo, una enfermera universitaria con cinco años de experiencia en su empleo y con quince subalternos puede ganar alrededor de un 30% menos que un supervisor cualificado que ha seguido un curso completo de carpintería, tiene tres años de experiencia en el empleo y dos subalternos (OIT, 2003).

Garantizar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es un elemento clave para erradicar la discriminación por motivo de sexo y promover la igualdad entre los géneros. Sin embargo, son muchas las dificultades que aún no se han podido superar para aplicar este derecho en el ámbito jurídico y en la práctica. Esto se debe a la falta de comprensión del alcance y de las implicaciones del concepto de "trabajo de igual valor". Este concepto va más allá

de la mera remuneración por un trabajo "igual", "idéntico" o "similar". Comprende aquel trabajo que, aunque tenga una naturaleza totalmente diferente, posee el mismo valor. En ese sentido, es fundamental contrarrestar la subestimación de los "trabajos femeninos" en comparación con los que realizan los hombres, al determinar las remuneraciones.

Entre los factores determinantes de las desigualdades de remuneración por razón de sexo se encuentran la restricción o la prohibición legal de que la mujer trabaje en horas extraordinarias o con horario nocturno. Otro factor está relacionado con la idea de que la contratación de mujeres implica un costo más alto (OIT, 2001). En estos costos se incluyen las prestaciones de protección de la maternidad y el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres, su menor disposición para trabajar horas extras, su compromiso e interés menores para con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres.

tablecen un sistema tácito de jerarquías que ubica al hombre en una posición de superioridad. En efecto, varones y mujeres no ocupan el mismo lugar, ni son valorados de la misma manera, ni tienen las mismas oportunidades, ni un trato igualitario en nuestra sociedad, lo cual relega a las mujeres a una situación de subordinación. Por ejemplo, el atributo "madre" de una mujer es negativo en el mundo laboral, ya que implica que esa trabajadora posee otras responsabilidades además de su trabajo.

Ahora bien, ¿cómo se manifiesta la discriminación de género en el mundo del trabajo? Según estudios recientes, la discriminación se da tanto en los ingresos, donde se observa una brecha salarial en perjuicio de las mujeres, como en el tipo de trabajo y la categoría de los cargos a los que acceden unos y otras. En efecto, cuando se analiza la situación laboral de las personas en el mundo hay que hacer una inmediata distinción entre las condiciones en que trabajan hombres y mujeres. En términos generales, los hombres tienen más posibilidades de ocupar cargos clave, puestos fijos o mejor remunerados, mientras que las mujeres suelen ser destinadas a puestos periféricos, inseguros y menos prestigiosos. En este sentido, quedan excluidas o segregadas de ciertas clases de trabajos a causa de prácticas de contratación favorables a los hombres o de obstáculos para obtener ascensos o progresar profesionalmente. Además, representan un porcentaje elevado de trabajadores a tiempo parcial (OIT, 2003): en Japón y los Estados Unidos, a finales de la década del noventa, casi el 70% del total de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres (OIT, 2003). Es importante aclarar que cuando el trabajo a tiempo parcial ha aumentado para la mujer, parece haber sido independientemente de la voluntad de la trabajadora.

Según señala un trabajo del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2008), a pesar de la reactivación económica producida en la Argentina luego de la profunda crisis de 2001-2002, la persistencia de las situaciones de discriminación por género en el mercado laboral en la Argentina sigue siendo alarmante. Por ejemplo, las mujeres tienen más probabilidades de estar desocupadas que los hombres: de acuerdo con datos de 2006, está desocupado el 15,1% de las mu-



La frase que reproduce este estencil ha sido debatida por múltiples asociaciones de mujeres de toda Latinoamérica. Discute el abuso y la violación reiterados a prostitutas. Las agrupaciones piden justicia y legislación para que esta actividad sea considerada bajo las leyes de trabajo.

jeros contra el 8,7% de los varones. En el mismo sentido, está subocupado¹ el 13,2% de las mujeres contra el 8,2% de los varones (ELA, 2008). En efecto, hay más mujeres que hombres en situación de informalidad, subocupación, desocupación, y menos beneficiarias del seguro de desempleo y con cobertura en materia de seguridad social (régimen previsional, salud, asignaciones familiares).

Durante los años noventa, señala el trabajo de ELA, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo creció, en parte impulsada por la caída del empleo de los jefes de hogar y el consiguiente deterioro de los ingresos familiares. En poco más de una década (de 1990 a 2002), la tasa de actividad de mujeres de 15 a 75 años se incrementó el 7,6%. La reactivación económica y el crecimiento del empleo no parecen estimular la participación económica de las mujeres ni promover su integración al mercado laboral en condiciones de igualdad.

Cabe señalar que los cambios operados en el período 2002-2006 no han sido uniformes para todas las mujeres. Por el contrario, el impacto diferencial para las mujeres de menores recursos económicos queda en evidencia ya que los datos confirman un proceso de segregación de las mujeres más pobres. Las mujeres que viven en los hogares más carenciados tienen una menor participación en el mercado laboral que sus congéneres de mayores ingresos. Solo una de cada tres mujeres pobres está económicamente activa. Además, más del 75% se encuentra en situación de vulnerabilidad laboral: sin ocupación, asistida por un programa social de transferencia de ingresos o con un empleo precario.

Tampoco se ha modificado durante el último período la presencia femenina en ocupaciones de baja calidad: las mujeres continúan sobrerrepresentadas entre los trabajadores de tiempo parcial y los empleos informales

¹ Se encuentran con "subocupación horaria" las personas ocupadas que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestas a trabajar más horas. Comprende a personas ocupadas en empleos cuyo horario ha sido reducido y que estarían dispuestas a trabajar más horas. Ver *Construir futuro con trabajo decente. Manual de formación para docentes*. MTEySS, ME y OIT, 2006, p. 81.

CONVENIO N° 183 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

El convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. Establece los siguientes derechos para todas las mujeres:

- Licencia por maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
- Prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia por maternidad. Estas prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.
- Protección del empleo, prohibiendo al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia por maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que se determinará en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias, o la lactancia. Además, se debe garantizar a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remunera-

ción, al término de la licencia por maternidad.

Finalmente, se prevé que deben ser adoptadas medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo.

CONVENIO N° 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Este convenio pretende garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y trato en trabajadores y trabajadoras estableciendo que todos los países miembros deberán incluir entre los objetivos de su política nacional permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación. Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales.
- Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

UN FALLO HISTÓRICO

Si bien los fallos judiciales acerca de la obligación de efectivizar el derecho a la igualdad en el empleo son escasos, el caso Fundación Mujeres en Igualdad contra una empresa del sector de la alimentación, resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil en 2002, es el más trascendente hasta la fecha. En él se analizaba la práctica de contrataciones de una empresa para determinar si las explicaciones que esta brindaba acerca de la contratación prioritaria de varones eran pertinentes para justificar la práctica. El tribunal reconoció la procedencia y obligó a la aplicación de acciones de discriminación positiva en el empleo, y priorizó la igualdad en el acceso al empleo por sobre argumentos de libertad de contratación empresarial. La Cámara de Apelaciones resolvió que la práctica de contratación de personal de la demandada resultaba discriminatoria y que no había podido ser razonablemente justificada. Por lo tanto, ordenó que en el futuro se contrataran exclusivamente empleadas mujeres hasta tanto se compensara en forma equitativa y razonable la desigualdad producida. Esto es un ejemplo de “acción positiva”.

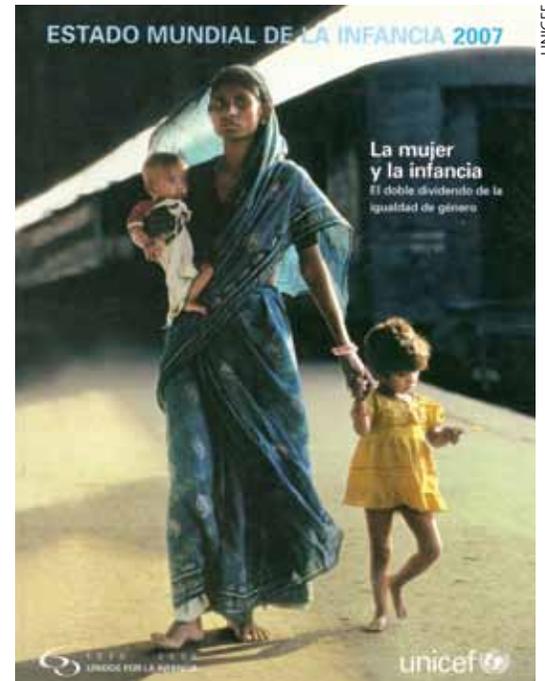
(55% contra 46% de los hombres), al tiempo que se observa, dentro del sector privado, que la tasa de empleo no registrado es mayor entre las mujeres que entre los varones. En cuanto al nivel de ingresos, la brecha existente no solo no se ha revertido durante los últimos años, sino que en algunos casos incluso se ha incrementado. En 2003, el ingreso de las mujeres representaba el 73% del ingreso de los hombres, y tres años más tarde, la proporción caía al 70%.

El gran porcentaje de mujeres ocupadas en la economía informal y en empleos precarios determina su grado de exclusión del sistema previsional. Es decir, no solo tienen

una cobertura de seguridad social restringida, sino que el nivel de sus salarios y aportes hace que el impacto se traduzca también en las jubilaciones futuras.

Otro campo de discriminación de la mujer se refiere a la representación sindical. Según datos obtenidos en un estudio de 1999, en los sindicatos, es decir, en las entidades gremiales de primer grado, la cantidad de mujeres dirigentes representa solo un 5,5% del total.

Finalmente, la maternidad y la asunción de las responsabilidades familiares asociadas al género femenino está en la base de la mayor parte de los prejuicios, estereos



UNICEF, en su informe sobre el estado mundial de la infancia 2007 trata especialmente “el doble dividendo de la igualdad de género”. Es decir que cuando se promueve la autonomía de las mujeres para que lleven vidas plenas y productivas, los niños y las niñas prosperan. Por eso, cuando se niega a las mujeres la igualdad de oportunidades dentro de una sociedad, los niños y las niñas sufren (*Estado mundial de la infancia 2007: La mujer y la infancia. El doble dividendo de la igualdad de género*).

tipos y discriminaciones hacia la mujer en el campo laboral. La OIT promueve, por medio de normas específicas, que los países actualicen su legislación laboral y sus políticas públicas o sectoriales para promover el reparto de las responsabilidades familiares y la protección de la maternidad.

CIVILIZACIÓN O BARBARIE: EL RACISMO COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN

“El género, raza, etnia y clase social constituyen la piedra angular de sistemas de dominación que están interconectados y conducen a formas de opresión que operan en forma simultánea y se potencian entre sí.”

Valenzuela, 2003.

El término “raza”, predominante en los siglos XVIII y XIX, hoy ha sido abandonado, tanto por su inconsistencia científica (la

biología nunca ha podido demostrar la existencia de estructuras genéticas de raza), como por razones políticas (los efectos de terror y muerte colectiva a que ha llevado). Sin embargo, el concepto de racismo sigue utilizándose como modo de referirse al conjunto de ideas o de prácticas sociales basado en la creencia de la existencia de razas.

El racismo es un fenómeno social y moderno, un conjunto de ideologías, preconcepciones, estereotipos y prejuicios que tienden a

segmentar el conjunto humano en supuestos grupos que tendrían características comunes entre sí (y jerarquizables), cuya explicación radicaría en una supuesta herencia genética; una herencia que impondría a las personas ciertos comportamientos en detrimento de otros (sirven de ejemplo los estereotipos acerca de los judíos, los gitanos, los italianos, etc.).

Los conceptos de *etnia* y *etnicidad* se han utilizado en reemplazo del desprestigiado

concepto de raza, aunque no son sinónimos. El diccionario de la Real Academia Española (22ª edición) define *etnia* como una "comunidad humana definida por afinidades raciales, lingüísticas, culturales, etc.". Sin embargo, se sigue hablando de *racismo* para referirse al conjunto de ideas o de prácticas sociales basado en la creencia de la existencia de razas.

El racismo sirvió de justificación a la mayoría de las prácticas esclavistas utilizadas para proveer fuerza de trabajo para la producción y para dar servicios. El esclavo, cuya persona física y trabajo eran propiedades de su dueño, fue una pieza fundamental en el desarrollo económico de distintas civilizaciones desde la Antigüedad. El racismo, como ideología justificadora del sometimiento y la esclavitud en América, pasó de tratar a la población indígena como necesitada de tutela por sus "condiciones inferiores", a considerar a los esclavos como seres no humanos y, por tanto, pasibles de ser tratados como objetos, como mercancía. En la Argentina, los trabajadores migrantes y los pueblos originarios son las principales víctimas de las manifestaciones de racismo.

"¿DE DÓNDE SOS?": LA DISCRIMINACIÓN A LOS TRABAJADORES MIGRANTES

"Bolitas", "brasucas", "chilotes", "paraguas", "perucas" y "yoruguas" son epítetos que escuchamos permanentemente. Muchas veces, están incluso acompañados de palabras y demostraciones de cariño. Sin embargo, en la Argentina implican siempre actitudes peyorativas sobre los migrantes latinoamericanos de países limítrofes y no limítrofes; discursos y denominaciones que muestran claros rasgos xenófobos.

En el mundo particular del trabajo, las poblaciones migrantes suelen sufrir discriminación por su color o su raza, su religión real o supuesta, o por una combinación de esos motivos, pero también pueden ser objeto de un trato desfavorable sencillamente por su condición de migrantes. Suelen encontrar sus fuentes de ingreso –independientemente de sus calificaciones– en trabajos sucios, peligrosos y degradantes, en los que la protección legal o práctica suele ser insuficiente, cuando no inexistente. Así, tienden

LAS PALABRAS DISCRIMINAN

"Y QUIÉ QUIERÉS,
SON BOLITAS..."

"¡GORDO, AL ARCO!"

"ES UN NEGRO VILLERO"

"¡DALE, MOGÓLICA!"

"NO LLORES, MARICÓN!"

"¡ANDÁ A LAVAR
LOS PLATOS!"

NO DISCRIMINES.
0800-999-2345 • www.inadi.gov.ar

inadi
INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN,
LA XENOFOBIA Y EL RACISMO

MINISTERIO de
JUSTICIA, SEGURIDAD
DERECHOS HUMANOS
PRESIDENCIA de la NACIÓN

AVANCES EN LA POLÍTICA MIGRATORIA

En los últimos años, el Estado Argentino promovió avances muy significativos en la legislación y en la política migratoria. Ejemplo de esto es la aprobación de la Ley 25.871 de 2003, que sustituye las normas restrictivas y discriminatorias de la dictadura por una legislación que reconoce una condición de privilegio para los migrantes de países limítrofes y promueve la regularización de los migrantes indocumentados y facilita, por ejemplo, un acceso sin restricciones a la educación y a la salud. La nueva ley incorpora plenamente las normas de los acuerdos de Libre Residencia y Regularización Migratoria Interna de Ciudadanos del MERCOSUR del 2002, considerados un paso importante hacia la “libre circulación de personas” y que la Argentina fue el primer país en sancionar en forma completa. Una muestra de la aplicación práctica de esta política es el Programa Patria Grande (Decreto 578/2005 y disposición de la DNM 53.253/05) que promueve la regularización documentaria de los nacionales del MERCOSUR ampliado.

a ser empleados en una gama muy restringida de ocupaciones, entre ellas el trabajo agrícola manual, talleres textiles, fábricas o zonas francas de exportación y, en el caso de las mujeres, en puestos de trabajo relacionados con la función de prestadoras de cuidados, enfermeras, trabajadoras del servicio doméstico y trabajadoras de bajo nivel en comedores y hotelería.

Por la naturaleza misma del trabajo que realizan, las mujeres y las niñas son particularmente vulnerables cuando son empleadas para trabajar fuera de su país de origen: pueden ser objeto de violencia por razón de género y de abuso sexual. Además, suelen ser sometidas a explotación y a malos tratos, ya que, a menudo, ante la falta de oportunidades a las que se ven sometidas, ocupan puestos de trabajo escasamente protegidos por la legislación social.

La falta de documentación agrava el escenario, en la medida que hace que los migrantes sean contratados de manera informal y queden, en consecuencia, desprotegidos de las mínimas garantías jurídicas y resulten los más vulnerables a la explotación. La responsabilidad estatal en esta discriminación se manifestaba, hasta hace muy poco, en la exigencia de requisitos prácticamente imposibles para obtener la residencia, la dificultad de acceder a la salud pública, el acoso policial y la existencia de salarios indignos. A su vez, los adultos

mayores migrantes carecían de protección social adecuada que permitiera acreditar sus aportes previsionales en el país de origen. Hoy ya existen convenios interestatales que permiten reconocer o sumar los eventuales aportes realizados, y también apoyan la libertad de trabajo, al menos para trabajadores y trabajadoras migrantes entre países del MERCOSUR. Sin embargo, aún persiste una situación de abandono de los migrantes de tercera edad.

La condición de los trabajadores migrantes en situación irregular es especialmente preocupante. En muchos países, estos trabajadores, cuando son indocumentados y detenidos por las autoridades, no tienen la oportunidad ni el tiempo de pedir que se les abonen los salarios y las prestaciones adeudadas, ni de presentar recursos. La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes en situación irregular, incluida la protección contra la discriminación racial, étnica o sexual, no es más que una ilusión si estos no tienen acceso a los procedimientos legales.

Desde mediados del siglo XIX, la Argentina recibió un flujo lento pero sostenido de inmigrantes de países latinoamericanos y, en particular, de países limítrofes, cuya participación en la estructura demográfica del país se vio opacada por el impacto que la inmigración europea tuvo en la composición de la población. Sin embargo, la migración

latinoamericana comenzó a hacerse visible en forma creciente hacia 1950, como consecuencia de los efectos de los avances tecnológicos e industriales y del proceso de sustitución de importaciones, que generaron una importante demanda de mano de obra y produjeron desplazamientos de la población desde las zonas agrícolas hacia los centros urbanos.

Si en el pasado las provincias de frontera fueron el principal destino de las migraciones provenientes de países vecinos, desde 1960 los inmigrantes latinoamericanos se dirigen de modo creciente a las “metrópolis”: Buenos Aires, Córdoba, Rosario. Según datos del Indec, en 1991, más del 50% de los migrantes de países limítrofes residía en la Capital Federal y el conurbano bonaerense, del cual las mujeres representaban el 52% del total. Actualmente, la población que proviene de países limítrofes alcanza el 60% de la población extranjera, mientras otro 8% llega del resto de América Latina, especialmente del Perú. La colectividad más numerosa, con 325.000 miembros que residen principalmente en el conurbano bonaerense y en la Capital Federal, es la paraguaya. Aunque estas cifras se multiplican si se cuentan aquellos miembros que legalmente son argentinos y pertenecen a la segunda o a la tercera generación. Bolivianos y chilenos les siguen en número, con 200.000 personas cada uno.

Los trabajadores y trabajadoras migrantes deben tener derecho al mismo trato que el que se aplica a los trabajadores nacionales respecto de la remuneración, las horas de trabajo y horas extraordinarias, las vacaciones pagas, las restricciones sobre el trabajo a domicilio, la edad mínima para el empleo, el aprendizaje y la formación, el trabajo de las mujeres y de los jóvenes, las actividades sindicales, la participación y el disfrute de los beneficios de la negociación colectiva y la vivienda y la seguridad social.

QUINIENTOS AÑOS IGUAL: DISCRIMINACIÓN A LOS DESCENDIENTES DE PUEBLOS ORIGINARIOS

Los pueblos originarios, o poblaciones aborígenes, representan más del 15% de la población pobre del mundo, pero solo un 5% de toda la población mundial (según

señala la OIT en su Segundo Informe global sobre Discriminación). Esta situación obedece al racismo social e institucional –existente durante los tiempos coloniales e incluso después de la independencia– y se suma, además, a la negación actual de sus derechos como pueblos diferenciados que conviven en nuestro planeta.

En América Latina, los pueblos indígenas son los que más probabilidades tienen de realizar trabajos en el sector informal o mal remunerado. La discriminación en la remuneración de estos trabajadores se refleja en el pago de salarios muy inferiores por la realización de un mismo trabajo, una retribución parcial o totalmente en especie, y retrasos en los pagos. En promedio, los trabajadores aborígenes ganan la mitad que los trabajadores no aborígenes, y entre el 25% y el 50% de la diferencia salarial se debe a la discriminación y a factores no tan claramente observables, como a la falta de oportunidades de educación de calidad. Los pueblos aborígenes son también vulnerables al trabajo infantil, cuya incidencia es significativamente mayor y más persistente entre los niños aborígenes que entre los que no lo son (Hall y Patrinos, 2004). Debido a la situación de exclusión, también se observan bajos logros educativos, pese a que el número de años de escolarización de la población en general ha aumentado. Pero incluso considerado el factor educativo, una proporción importante de la diferencia salarial entre trabajadores aborígenes y no aborígenes sigue sin otra explicación que no sea lisa y llanamente la discriminación.

Una consecuencia de estas prácticas es que una parte significativa de los trabajadores y trabajadoras agrícolas en régimen de servidumbre son aborígenes. Generalmente, el racismo –en que se funda la discriminación en general y en el trabajo en particular– se oculta con un mecanismo de “naturalización” (“estos pueblos están acostumbrados al trabajo duro”, “ellos no padecen como nosotros la intemperie”, “los nenes indígenas son fuertes, están listos para el trabajo desde muy chicos”, etc.).

La historiografía oficial argentina fue eficaz en borrar de sus manuales todo registro de la conquista violenta de los pueblos originarios, su lucha por defender su tierra y su cultura y el pensamiento de muchos

LA CONDICIÓN DE ORIGINARIO COMO ESTIGMA

Con la conquista, y en base a un error histórico-geográfico, se denominó a los pueblos americanos como “indios”. Posteriormente, comenzó a nombrárselos como “indígenas”, “aborígenes” o “naturales”. En todos los casos, bajo una única designación se homogeneizó una inmensa variedad de culturas, completamente distintas entre sí. Este fue un primer proceso simbólico de reducción de las diversas identidades culturales a una única identidad impuesta: indio como equivalente a “bárbaro” o “salvaje”. Durante la organización nacional se estableció una clasificación de los grupos humanos que iba del “salvaje incivilizable” (el “indio”), pasando por el gaucho –“bárbaro pero civilizable”–, hasta los “ciudadanos civilizados” descendientes de europeos.

Luego, y como consecuencia del despojo de sus tierras y sus recursos, los indígenas fueron equiparados al concepto de *pobre* y se les atribuyeron todos los atributos con los que se estigmatiza la pobreza: vago, delincuente, ladrón, mentiroso, sin educación, etc. La fuerza de este estigma se manifiesta aún hoy en la dificultad de pensar en la identidad particular de cada pueblo indígena y en su cultura separada de la pobreza.



Por los derechos de los **pueblos originarios**

- Posesión y propiedad comunitaria de las tierras tradicionales
- Educación bilingüe e intercultural con docentes idóneos
- Protección de la biodiversidad en el habitat de los pueblos indígenas
- Acciones que incluyan el respeto recíproco en la relación laboral

incluirte incluye.

0800 999 2345
www.inadi.gob.ar

INADI INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO

Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos
Presidencia de la Nación

de los independentistas. De esta manera se construyó una hegemonía basada en una visión parcial y falseada de nuestra nación: una nación blanca y europea, que intentó ocultar el genocidio inicial –la sujeción de los pueblos originarios– y que también

desconoció la historia de cada región y provincia. Sobre estos hechos históricos se construyeron las bases de la discriminación racial, política, social, económica y cultural de los pueblos originarios en la Argentina.

La búsqueda de argumentos que justi-

EL INADI

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) es un organismo descentralizado creado en 1995. Comenzó sus tareas en el año 1997, bajo la órbita del Ministerio de Justicia. Las acciones del INADI están dirigidas a todas aquellas personas cuyos derechos se ven afectados al ser discriminados por su origen étnico o su nacionalidad, por sus opiniones políticas o sus creencias religiosas, por su género o identidad sexual, por tener alguna discapacidad o enfermedad, por su edad o por su aspecto físico. Sus funciones se orientan a garantizar para esas personas los mismos derechos y garantías de los que goza el conjunto de la sociedad, es decir, un trato igualitario. Entre sus objetivos se encuentran:

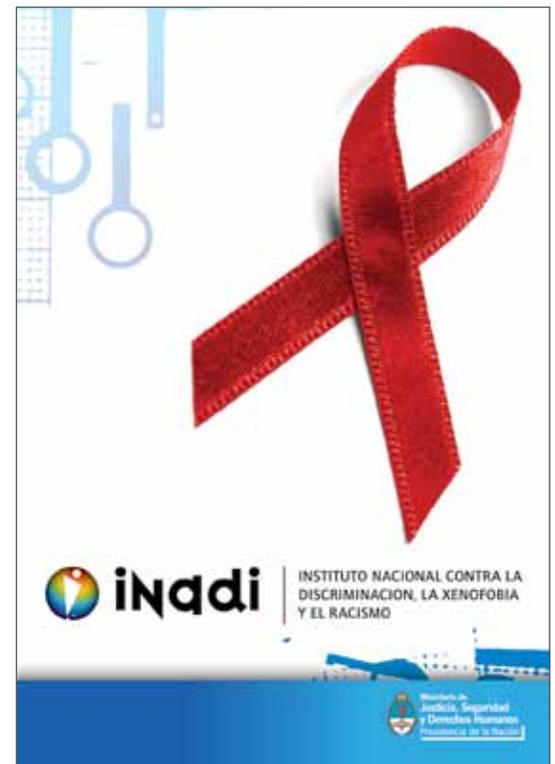
- Elaborar y proponer políticas nacionales para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo.
- Difundir los principios normados en la Constitución nacional, tratados internacionales en materia de derechos humanos, normas concordantes y complementarias sobre actos discriminatorios, así como los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule.
- Diseñar e impulsar campañas educativas y comunicacionales para valorizar el pluralismo social y cultural, y la eliminación de actitudes discriminatorias, xenóforas o racistas.
- Recibir y coordinar la recepción de denuncias sobre conductas discriminatorias, xenóforas y racistas, y llevar un registro de ellas.
- Ofrecer un servicio de asesoramiento integral y gratuito a personas o grupos en situación de discriminación o víctimas de xeno-

fobia o racismo, que proporcionen patrocinio gratuito a pedido de la parte interesada.

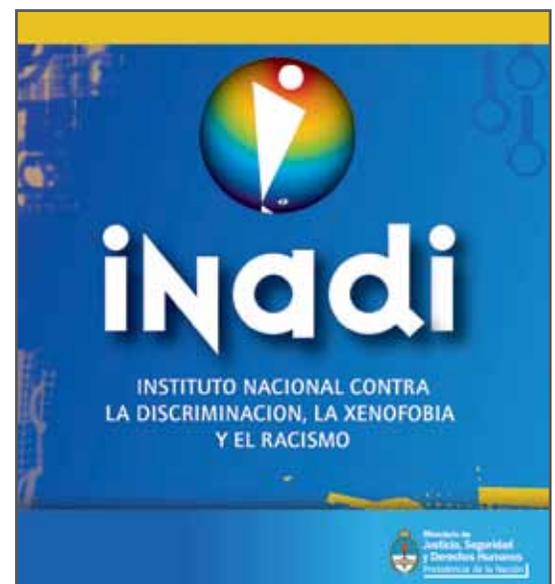
- Brindar al Ministerio Público y a los tribunales judiciales asesoramiento técnico especializado en los asuntos relativos a la temática de su competencia, actuando como colaborador y auxiliar de la Justicia.
- Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias, xenóforas o racistas que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de educación, salud, acción social y empleo; provengan ellas de autoridades, entidades o personas privadas.
- Constatar *–prima facie–* la existencia en el territorio argentino de personas que durante la Segunda Guerra Mundial, o posteriormente, participaron en el exterminio de pueblos o en la muerte y persecución de personas o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad u opinión política. Y cuando corresponda, efectuar las denuncias ante las autoridades competentes.
- Promover e impulsar, cuando existan suficientes evidencias, y de acuerdo a lo previsto en el artículo 43 de la Constitución nacional, las acciones judiciales y administrativas pertinentes.
- Articular acciones conjuntas con organizaciones de la sociedad civil que trabajen contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.
- Establecer y gestionar delegaciones en las jurisdicciones provinciales y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para federalizar la gestión del INADI.

ficaran la reducción de estos pueblos a la esclavitud o a diversas formas de tutela se inició durante la conquista, lo que originó un debate entre los conquistadores y colonizadores alrededor de la naturaleza “humana” de los habitantes de los territorios

americanos. Este aspecto resultaba crucial para justificar y organizar políticas masivas para los pobladores. Con posterioridad, la construcción del concepto de “raza” sirvió para justificar la situación de sujeción y pobreza a la que fueron reducidos los pueblos



INADI



INADI

originarios, ya que “explicaba” la inferioridad de algunos grupos humanos sobre bases supuestamente científicas y positivistas. Esa conceptualización fue internalizada por varios de estos grupos, de manera tal que aún hoy encontramos que muchos miembros de los pueblos toba, pilagá o wichi se siguen autodenominando “raza”.

A partir de la década de 1940, el desarrollo económico dispar que tuvo nuestro

país –la industrialización urbana y la sustitución de importaciones, concentrada fundamentalmente en ciudades como Buenos Aires, Rosario o Córdoba, combinada con el latifundio y la posesión extensiva de la tierra, tanto en la región pampeana como en otras provincias– derivó en una fuerte migración interna. El mayor caudal de esta migración estuvo compuesto por población mestiza y por miembros de pueblos

originarios de las distintas provincias, que fueron sucesivamente desalojados de las tierras que ocupaban por los poderes provinciales locales.

El estigma discriminatorio que se construyó entonces fue el de “cabecita negra”, en alusión al color oscuro de los cabellos, las facciones y el color de la piel de los habitantes originarios de nuestro territorio, quienes pasaron a constituir la mayoría de los habi-

tantes de las villas que circundan las grandes ciudades. (En la actualidad, el epíteto más frecuentemente escuchado, asociado a esta realidad histórica, social y económica, es el de “negro villero”). Como consecuencia, muchos migrantes ocultaron y ocultan su identidad indígena, han dejado de hablar su lengua para evitar ser objeto de mayor discriminación en las escuelas, hospitales o instituciones públicas y privadas.

NUEVAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

Mientras persisten estas formas de discriminación, reconocidas desde antiguo, basadas en el sexo y la raza, y que a menudo adoptan nuevas manifestaciones, surgen formas más nuevas, como la discriminación fundada en el hecho o la apariencia de padecer el VIH/Sida, o aquella dirigida contra los trabajadores que se hallan en uno de los dos extremos del espectro de edad.

“LA CASA SE RESERVA EL DERECHO DE ADMISIÓN”: LA DISCRIMINACIÓN FUNDADA EN LA EDAD

Las bases ideológico-culturales de la discriminación hacia los niños, niñas y adolescentes tienen sus raíces en la concepción patriarcal, según la cual el *pater familiae* se consideraba dueño de las haciendas y de las vidas de su mujer, sus hijos y sus sirvientes. Sobre esta noción se apoya el concepto de *patria potestad*. Si bien esta concepción evolucionó, aún se mantienen resabios de estas nociones en las leyes e instituciones vigentes.

Recién a principios del siglo XX se afianza la concepción de la infancia como diferenciada del mundo de los adultos. A mediados del mismo siglo, se reconoce la importancia del afecto en la crianza como parte de un desarrollo saludable, en el que los niños pueden expresar sus necesidades. A finales del siglo, se consagra el criterio de que los niños, niñas y adolescentes son personas en desarrollo y sujetos de derechos.

Sin embargo, distintos estudios contribuyen a caracterizar en qué situaciones se reproduce el discurso discriminatorio hacia los

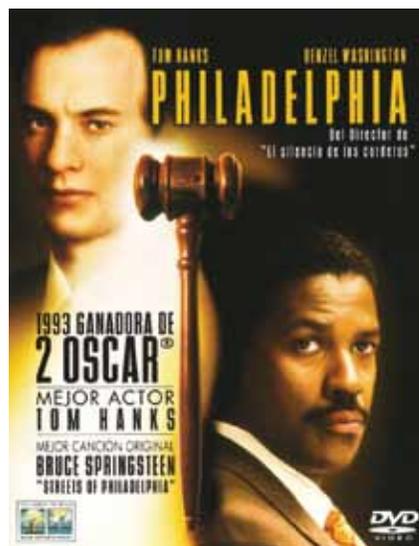
jóvenes. En particular, se han destacado el problema de la discriminación en el sistema escolar; la criminalización de los jóvenes pobres de la mano del discurso de la “mano dura”; la situación de las mujeres jóvenes; el embarazo adolescente y otras. Entre los ámbitos e instituciones en los que se practican actos discriminatorios se encuentran, en primer lugar, “los boliches bailables”.

Una encuesta reciente indica que en el conurbano bonaerense alrededor de un 45% de los consultados aseguró que las prácticas discriminatorias son dirigidas “hacia los jóvenes”. Además, si se piensa que el 60% de los menores de 18 años

vive en hogares pobres, se incluye a la juventud dentro de la principal categoría de discriminación, debido a que los resultados muestran que el primer sector discriminado son “las personas pobres”, con el 85,7% (según la EPH 2003 del Indec).

EL ESTIGMA DE HOY: VIH/SIDA

Si bien no hay pruebas fehacientes de que las empresas discriminen a las personas que viven con VIH, la experiencia cotidiana con los pacientes lo confirma: la mayoría de las personas que viven con VIH han sido expulsadas o bien no admitidas en los ámbitos labo-



Afiche de la película *Philadelphia* (1993), en la que se tematizó por primera vez la discriminación sufrida por los enfermos de VIH/Sida. Fue un ícono de la década del noventa.



La Solidaria, un proyecto que fomenta la inserción laboral de personas discapacitadas por medio de la comercialización de billetes de lotería.

DISCRIMINACIÓN EN LAS ESCUELAS

En base a las denuncias recibidas, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) elaboró una suerte de ranking de los principales motivos de discriminación que se ejercen sobre niños y jóvenes en el ámbito escolar. En primer lugar, la discriminación más intensa es la que tiene que ver con la nacionalidad. Ciudadanos migrantes, o hijos de ciudadanos migrantes provenientes de Bolivia, Paraguay y Perú, en ese orden, se llevan la peor parte. En segundo lugar, operan las discriminaciones por condición social, donde la posición económica de la familia del niño y el empleo o la categoría del empleo de los padres son los factores intervinientes más fuertes. En tercer lugar, en la escuela se da la discriminación por enfermedad o discapacidad. Las dificultades o diferencias intelectuales y las discapacidades motrices son los motivos de discriminación más agudos. En los colegios argentinos también se discrimina por aspecto físico. La obesidad, el color de la piel y la vestimenta son los principales elementos de la segregación. Finalmente, en quinto lugar, se registra la discriminación por ideología, opinión política o religiosa.

Los estereotipos de género y prejuicios sexistas que se transmiten en textos y prácticas escolares, contribuyen también a perpetuar la desigualdad de las mujeres. Sin embargo, la institución escolar sigue siendo un ámbito especialmente propicio para pensar herramientas y llevar a cabo acciones que tiendan a lograr un espacio inclusivo y promover la igualdad de oportunidades como punto de partida para la construcción de una sociedad más justa.

De acuerdo con el trabajo del INADI, a nivel nacional, durante el 2007 se recibieron 114 denuncias por discriminación en las escuelas. Al año siguiente, la cifra había trepado a 159, y solo durante el primer semestre de 2009, ya se habían recibido 107 presentaciones.

Sin embargo, este incremento en la cantidad de denuncias no necesariamente significa que los actos de discriminación estén aumentando. En rigor, se registran más denuncias de discriminación porque ya no se la considera como algo normal. Es un paso muy importante que una sociedad pueda decir de sí misma que es discriminatoria, porque significa que ha dejado de negarlo, de naturalizar sus prácticas.

rales cuando se revela su condición de VIH positivo. Las empresas suelen exigir en los exámenes preocupacionales la prueba de VIH con o sin el correspondiente consentimiento informado a la persona. Ninguna empresa u organismo tiene el derecho a exigir el test de VIH/Sida a un postulante o empleado, pero lo cierto es que la prueba se realiza, con una simple extracción de sangre.

Por esto, se puede sospechar la existencia de una discriminación encubierta, ya que en muchos casos sucede que una persona que cumple con todos los requisitos exigidos

por el empleador para ingresar a trabajar, después del examen preocupacional, el perfil ya no es el ideal y se lo desestima como candidato. A su vez, existen situaciones en las que empleados con cierta antigüedad declaran en el trabajo su condición de VIH positivos y son echados al poco tiempo con distintos pretextos.

A pesar de los avances conseguidos, la percepción social de la enfermedad dista mucho de la situación deseable: como consecuencia, los derechos sociales de las personas que viven con el virus todavía siguen

siendo vulnerados. Incontables personas seropositivas han sido segregadas y marginadas en escuelas y hospitales; denegados sus derechos a casarse y a conformar relaciones duraderas; obligados a someterse a exámenes como requisito para retornar a su país de origen luego de un viaje y negado su acceso a tratamiento con medicación.

Numerosos factores contribuyen hoy al estigma del VIH: la escasa comprensión, los mitos sobre la transmisión, la asociación de la infección con grupos socialmente marginados, la falta de disponibilidad de tratamientos, la imagen de incurabilidad que transmiten los medios de difusión, el temor al contagio, a la muerte, a la misma estigmatización. Sin embargo, sobre la base de todos ellos subyacen otros factores que contribuyen a la devaluación de las personas consideradas como infectadas, o en riesgo de infectarse. El estigma asociado al VIH/Sida constituye un fenómeno con profundas raíces en los estereotipos, prejuicios y miedos de la sociedad.

SIN LUGAR PARA NECESIDADES ESPECIALES: DISCRIMINACIÓN A LA DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidades son individuos cuyas perspectivas de conseguir y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en él, están sustancialmente reducidas como resultado de la discriminación fundada en una deficiencia física o mental. Este grupo de personas debe tener acceso a un empleo adecuado, que incluya la orientación y la formación profesional, y a su integración social en condiciones plenas de participación e igualdad.

Se consideran "necesidades especiales" todas aquellas adecuaciones, modificaciones y/o transformaciones de elementos tecnológicos, ocupacionales, sociales, comunicacionales o de cualquier otro tipo requeridas para que una persona con discapacidad, minusvalía, deficiencia o diferencia en el ejercicio de cualquiera de sus capacidades pueda realizar las mismas tareas con el mayor nivel de eficacia.

La discriminación a personas con discapacidad o a personas que sufren determinadas enfermedades se entronca con un modelo de concepción de la salud y del

cuerpo humano basado en la lógica de “normalización” de la identidad: una lógica de conformación de ciudadanos idénticos, “productivos y civilizados”, que tuvo fuerte presencia en el modelo del “higienismo social” de herencia francesa. La “normalización” también se aplica a los modos de comprender las identidades sexuales, a los papeles normativamente establecidos para hombres y mujeres, a la falta de productividad de los adultos mayores, a la estereotipificación de la “delincuencia” y su asociación con ciertos sectores sociales, nacionales o culturales. A nivel nacional, una ley obliga a cubrir el 4% del total de los empleos estatales con personas discapacitadas, siempre que estén en condiciones de realizar el trabajo. Sin embargo, además de la legislación, se requieren instituciones que garanticen la aplicación de la norma, medidas positivas, una educación sin prejuicios, formación y servicios de empleo y datos que permitan efectuar un seguimiento de los avances.

La existencia de una necesidad especial constituye una obligación del conjunto social, como parte de las condiciones de su realización colectiva, y por lo tanto del Estado, y no un problema específico de las personas requirentes de dichas necesidades específicas. Esto supone una serie de acciones simultáneas: de una parte, el re-entrenamiento profesional de las personas con necesidades especiales por medio de planes de capacitación y del suministro de la tecnología necesaria (muchas veces elementos informáticos, otras veces algún software de adaptación y otras, la presencia de intérpretes o facilitadores de la comunicación) para el desempeño de su rol en las mismas condiciones que aquellas personas



Daniel Löwy

que no requieren dicha adaptación. De igual modo, la creación de áreas específicas de “empleo protegido”, que han dado muy buenos resultados.

Multiplicar estas posibilidades de empleo protegido, generar talleres de autosubsistencia (granjas, cooperativas) y capacitar a quienes cuentan con posibilidades de insertarse en el mercado formal del trabajo constituyen tareas complementarias que pueden colaborar en la disminución de los altos índices de desocupación dentro de la población con necesidades especiales.

Sin embargo, hay ocupaciones para las cuales no se necesitan adaptaciones, por lo que es sumamente importante promover las políticas que tienden a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad, que implica su participación en la vida corriente de la comunidad por medio del desarrollo de una actividad productiva. Es importante remarcar que estos procesos de integración benefician no solo a la persona con discapacidad, sino también al grupo humano al que se integra, y amplían así la diversidad de relaciones posibles entre las personas.

POLÍTICAS DE ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La recopilación sistemática de estadísticas sobre la discriminación es decisiva para que esta se torne visible y para que se elaboren medidas eficaces en función de los costos. Una manera obvia de detectar la discriminación en el trabajo es mediante la

recopilación y el procesamiento de datos sobre el número de quejas presentadas por discriminación, de casos que se han resuelto y de condenas. Sin embargo, esta información refleja solo una pequeña fracción de los casos reales de discriminación, especialmente

en los países donde el conocimiento de los derechos y de los recursos legales es limitado.

Paradójicamente, un número elevado –y en aumento– de quejas por discriminación es por lo general un indicador de progreso: refleja tanto una comprensión mejor del sig-

nificado de la discriminación, como la confianza en la imparcialidad y la eficacia del poder judicial u otros sistemas para obtener reparación. Otra forma de medir la discriminación consiste en recopilar estadísticas sobre las desigualdades que existen en cuanto a los resultados del mercado laboral nacional entre colectivos tradicionales y colectivos definidos por motivos de discriminación.

La comparación entre países y períodos sigue siendo problemática. Tras los disturbios sociales ocurridos en barriadas de grandes ciudades a finales de 2005, Francia ha intensificado sus actividades contra la discriminación racial. La necesidad o no de recabar estadísticas para evaluar la extensión y la naturaleza del problema del racismo ha generado un debate nacional. Los críticos sostienen que cuantificar las desventajas vinculadas al origen étnico podría provocar mayor fragmentación social, mientras que los partidarios afirman que el hecho de no hacerlo conduciría a empeorar aun más la situación.

No existe un solo indicador que permita evaluar significativamente la existencia o ausencia de progreso en la eliminación de la discriminación y en la promoción de la igualdad en el trabajo. Se necesitan muchos indicadores que, al medir aspectos diferentes pero relacionados entre sí –desigualdades en los resultados del mercado laboral–, indiquen la existencia de discriminación y los fracasos de las políticas. Los cambios en la estructura y dinámica de los mercados de trabajo, que resultan de procesos políticos, económicos y culturales de mayor alcance, vuelven a definir los modelos de estratificación y movilidad sociales. Crean nuevas manifestaciones de la discriminación que, a su vez, generan nuevas desigualdades. Por ejemplo, el efecto combinado de la migración global, la nueva definición de las fronteras en algunas partes del mundo, y los crecientes problemas y desequilibrios económicos han exacerbado los problemas de xenofobia y de discriminación racial y religiosa.

El racismo fue la forma de discriminación que primero galvanizó a la comunidad internacional. La Constitución de la OIT reclamaba medidas contra los regímenes de *apartheid*, y el Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (de 1958) proporcionaba un marco de políticas

para eliminar todas las formas de discriminación en el trabajo. En 1964, la Conferencia Internacional del Trabajo emprendió acciones contra la política del *apartheid* aplicada por el Gobierno de Sudáfrica.

La otra forma de discriminación importante que ha atraído la atención de la comunidad internacional desde la Segunda Guerra Mundial es la discriminación por razón de sexo, y la discriminación contra la mujer en particular. Con la garantía de la “remuneración igual por un trabajo de igual valor”, el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración (1951) introdujo un concepto radicalmente innovador que permite el análisis de los prejuicios por razón de género en las estructuras del mercado de trabajo.

Nueve de cada diez Estados miembros de la OIT han ratificado estos convenios que son las dos normas internacionales del trabajo fundamentales dedicadas a este tema. Los países han ampliado el número de campos en los que la discriminación queda prohibida con más rigor que lo expresamente dispuesto en el Convenio 111.

Los programas de trabajo decente por país (PTDP) son el principal medio por el que la OIT presta asistencia a sus miembros en sus esfuerzos por convertir el trabajo decente en una realidad nacional. Entre los últimos acontecimientos cabe destacar el inicio de la Década de Promoción del Trabajo Decente en las Américas, en 2006. Se han fijado compromisos y objetivos específicos para atajar las diferencias en materia de trabajo decente que existen entre los colectivos integrados en la corriente dominante y los colectivos vulnerables a la discriminación.

Más recientemente, otros motivos de discriminación como la edad, la discapacidad, la infección –supuesta o real– del VIH/SIDA y la nacionalidad han suscitado preocupaciones similares y han desembocado en la adopción de nuevas medidas en los planos nacional e internacional.

Una tendencia común es el cambio de leyes que prohíben la discriminación por leyes que prevén una obligación positiva de prevenir la discriminación y promover la igualdad. Estas parecen ser más eficaces a la hora de abordar las formas de discriminación más sutiles. Los procesos de integración económica y política como el de la Unión Europea han ayudado a armonizar

ENTIDADES QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

INADI: Instituto Nacional Contra La Discriminación La Xenofobia y El Racismo.
<http://www.inadi.gov.ar>

Proyecto INTEGRANDO: Por la integración sociolaboral de personas con discapacidad.
<http://www.trabajo.gov.ar>

CTIO: Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.
<http://www.trabajo.gov.ar/ctio/>

CEGIOT: Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.
<http://www.trabajo.gov.ar/cegiot/>

la legislación en este campo. Aparte de la legislación, las políticas públicas también son útiles a la hora de abordar la discriminación en el trabajo: por ejemplo, las políticas públicas de contratación pueden ser una medida poderosa para combatir la discriminación en el trabajo contra miembros de grupos minoritarios o personas con discapacidades. Para que la legislación de lucha contra la discriminación sea eficaz, se requieren una aplicación efectiva de esta, mecanismos de control e instituciones de promoción. Los desafíos que plantea la aplicación efectiva son múltiples, y van desde la falta de personal al personal con escasas competencias técnicas y poca autoridad efectiva. No obstante, muchos países trabajan para enfrentarse a estos desafíos promoviendo soluciones y sanciones, incorporando normas de procedimiento y realizando inspecciones de trabajo más eficaces.

Un aspecto universal es la creación de organismos especializados para perseguir la discriminación y promover la igualdad en el trabajo. Sus competencias, estructuras y composición difieren.

Pueden ocuparse de un solo grupo, como las mujeres o los grupos minoritarios, o bien pueden tratar diversos tipos de discriminación al mismo tiempo. Parece existir una tendencia, especialmente en los países desarrollados, a apoyar la creación de instituciones que abordan diversas formas de discriminación de manera simultánea.

De no reforzarse la capacidad para abordar eficazmente la discriminación en el lugar de trabajo, resultará más difícil enfrentarse a los retos que plantean el aumento de la migración interna y externa, la evolución

tecnológica sin precedentes, la transición a las economías de mercado, con su cortejo incesante de ganadores y perdedores, y la necesidad de acomodar y conciliar idiomas, culturas y valores diversos para que coexistan en armonía. Esta tarea quizá sea la que entraña un mayor reto para la sociedad contemporánea, y resulta además fundamental para la paz social y la democracia.

La erradicación de la discriminación se percibe como un objetivo demasiado costoso, cuyos beneficios resultan difíciles de medir, y cuyo costo se estima no alcanzaría

a compensar el fenómeno mismo, especialmente a corto y mediano plazo. Acaso por eso, las autoridades de los países con bajos ingresos otorgan menos importancia a la implementación de programas en contra de la discriminación que los países con ingresos medios o altos.

Para seguir combatiendo eficazmente la discriminación en el trabajo lo esencial es crear sociedades más equitativas, que elaboren paradigmas y políticas diferentes y que promuevan en su seno la igualdad de oportunidades. ■

BIBLIOGRAFÍA

Barbieri, T. (2007). *Equidad de Género, Políticas y Plan de Acción*, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

ELA (2008). *Informe sobre género y derechos humanos*, Buenos Aires: Biblos.

Hall, G. y H. A. Patrinos (2004). *Indigenous Peoples, Poverty and Human Development in Latin America*, Washington, DC: Palgrave MacMillan.

Inadi (2005). *Hacia un plan nacional contra la discriminación: la discriminación en la Argentina*, Buenos Aires: INADI.

OIT (2001). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Informe III (1A), 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Valenzuela, M. E. (2003). *Desigualdades entrecruzadas: pobreza, género, etnia y raza en América Latina*, Santiago de Chile: OIT.

Valenzuela, M. E. (2004). *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*, Buenos Aires: OIT.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Carlos Alfonso Tomada

Secretario de Empleo

Enrique Deibe

Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional

Matías Barroetaveña

Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional

Susana Barasatian

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Ministro de Educación

Alberto Estanislao Sileoni

Secretaría de Educación

María Inés Abrile de Vollmer

Subsecretaria de Equidad y Calidad Educativa

Mara Brawer

Directora Nacional de Gestión Educativa

Marisa Díaz de Tapia

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Directora Ejecutiva

María Rosa Almandoz

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Directora Ejecutiva

Graciela Lombardi

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Director de la Oficina de la OIT en Argentina

Javier Gonzalez-Olaechea Franco

CONSTRUIR FUTURO CON TRABAJO DECENTE

Programa Explora de Capacitación Docente

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional

Coordinadora de Formación con Equidad para el Trabajo Decente

Estela Barba

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Dirección Nacional de Gestión Educativa

Coordinadora de Áreas Curriculares

Cecilia Cresta

Director de Capacitación Docente

Carlos Ruiz

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Gustavo Ponce

Colaboradores de proyecto

Igualdad de oportunidades

Rocío González Francese

Revisión pedagógica

Mabel Scaltritti

Edición, documentación y diseño

Verbadicendi | desarrollos editoriales