

La discriminación femenina y las normas de igualdad laboral¹

María Pilar Gordon
Docente de ISAE Universidad
Especialista en Administración de Recursos Humanos
e-mail: m_gordonw@hotmail.com

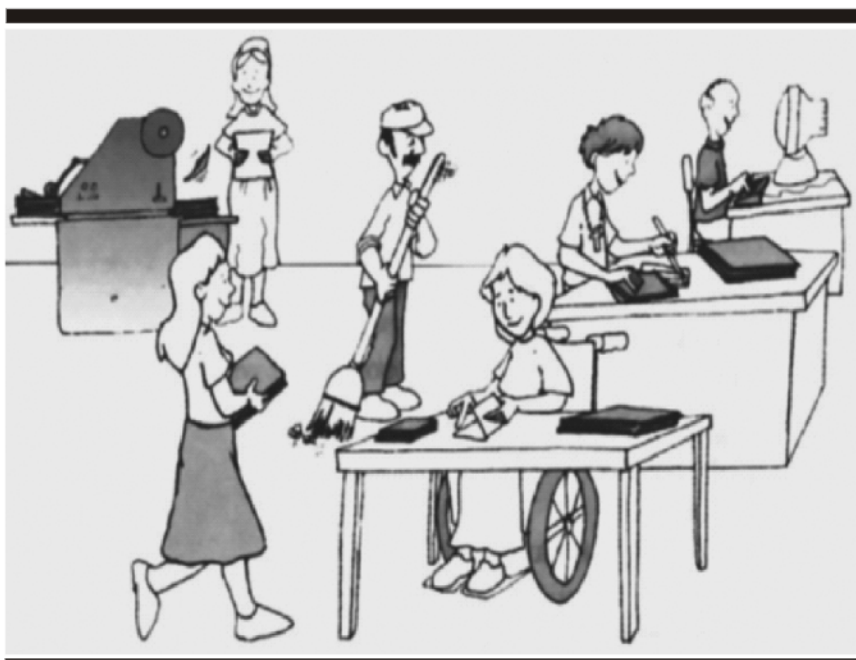
INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral hacia la mujer es un tema abordado en diversas ocasiones; sin embargo, se mantiene vigente, por lo cual es necesario volver al mismo, toda vez que se presentan situaciones de desigualdad que afectan el empleo y la ocupación en nuestro país. ¿Cuáles son las normas que protegen a las trabajadoras de la discriminación laboral? ¿Cuál es el alcance de los Convenios No. 100 y No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?.

Nuestro objetivo es compartir diferentes normas universales, internacionales y nacionales que protegen a las trabajadoras de la desigualdad laboral. En el mundo laboral, contamos con leyes que establecen los mecanismos necesarios para que los gobiernos diseñen políticas tendientes a alcanzar la igualdad de género, y por consiguiente, el respeto a la dignidad de la mujer trabajadora remunerada o no.

DESARROLLO

El derecho a la igualdad y al trabajo, son contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 y, puntualmente el artículo 7 de la citada convención, establece: "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, 1948, p.1).



Fecha de recepción, febrero 2018
Fecha de aprobación, marzo 2018

La exclusión de la mujer, en el ámbito laboral, constituye una agrante violación a los derechos humanos y atentan contra los derechos fundamentales del trabajo y las organizaciones que lo practican, transgreden la justicia social.

La Convención Americana de los Derechos Humanos en el artículo 24, establece: "Igualdad ante la Ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley" (Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José, 1969, p.2).

Ante la situación de indefensión que ha seguido a las mujeres a través de décadas y que aún persiste, la organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado diversos convenios relativos a normas protectoras de derechos de los trabajadores.

El Convenio No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado el 29 de junio de 1951, en su artículo 1, establece:

A los efectos del presente Convenio: (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Las discriminaciones hacia las mujeres han sido muchas, sin embargo, sobresale el tema de la condición de desigualdad en la remuneración salarial. El trabajo de la mujer ha sido y sigue valorándose menos que el del hombre, aunque se niegue este aspecto y las organizaciones busquen "razones" para que los hombres reciban más ascensos que las mujeres.

En el mundo del trabajo ha sido reiterativa la penalización salarial hacia las mujeres, lo que radicaliza la desigualdad y segregación ocupacional. De acuerdo al Informe de la CEPAL, de Pactos de Igualdad de 2014, la Segregación Ocupación se consiste en:

La concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones (y, por tanto, la concentración de ocupaciones predominante femeninas o masculinas) y la preminencia de las posiciones jerárquicas dentro de una ocupación. La distribución de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones hace referencia a la segregación horizontal, mientras que la distribución de hombres y mujeres por niveles jerárquicos dentro de una ocupación se conoce como segregación virtual.

Consideramos importante mencionar los artículos 2 y 3 del Convenio No. 100, que establece:

Artículo 2:

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
 - (a) la legislación nacional;
 - (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
 - (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
 - (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3:

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.



La política salarial de la empresa debe incluir una remuneración equitativa. Una vez implementada debe cubrir a todos los colaboradores de la organización y en su ejecución, deben integrarse sistemas de evaluación con parámetros claros, justos, objetivos y comunicados de forma oportuna a los colaboradores y desarrollar métodos de participación de los mismos.

El desajuste entre la oferta y la demanda laboral es otro aspecto que conlleva desigualdad, la mujer no tiene las mismas oportunidades que los hombres, porque las ofertas de trabajo se dirigen, en un porcentaje mayor, al sexo masculino. Los artículos 2 y 3 del Convenio No. 100, obligan a los estados firmantes a establecer medidas que promuevan políticas de igualdad en la remuneración y se considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto. En la toma de decisiones, pueden surgir diferencias, no obstante, éstas no deben tomar en cuenta el sexo.

El Convenio No. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) en junio de 1958, ratificado por la República de Panamá el 16 de mayo de 1966, lo cual la convierte en ley de la República. Se define y amplía el término discriminación de manera que tal que los estados miembros están obligados a cumplirlo.

El artículo 1 establece:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) 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; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias *basadas en las calificaciones exigidas para un empleo* determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los condiciones de trabajo.

La normativa insta a los estados signatarios a establecer políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar la discriminación.

Estos y otros convenios adoptados por la OIT, tienen como objetivo promover la igualdad y la inclusión de todos los trabajadores, y específicamente, proteger a la mujer trabajadora de situaciones adversas y contribuir a la inclusión y desarrollo laboral de la mujer.

La Constitución Política de la República de Panamá, contempla entre los derechos y deberes individuales y sociales, como garantía fundamental el derecho a la igualdad. El artículo 19, que establece: "No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas Políticas."



CERO DISCRIMINACIÓN

Artículo 67: "A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas." *La República de Panamá ha ratificado los convenios No. 100 y No. 111 de la OIT y es signataria de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana de los derechos humanos. La Constitución contempla el derecho a la igualdad y a la no discriminación en materia laboral, específicamente se refiere a la correspondencia en el salario que debe ser sin distinción en ninguna de sus formas.*

Conclusiones

La igualdad de oportunidades es un derecho humano contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. A nivel internacional, los convenios de la OIT instituyen normativas de obligatorio cumplimiento para los países signatarios. Estas normativas son claras en cuanto a que los gobiernos deben implementar políticas de igualdad y de no discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.



A nivel de las legislaciones de los países se consignan, desde el orden constitucional, normativas que promueven la igualdad integral y prohíben la discriminación, por razón de sexo y otros.

Ante este conjunto de reglamentaciones nos preguntamos **¿Por qué la realidad es otra? ¿Por qué aún existe desigualdad en el mercado laboral? ¿Por qué ante la ocupación del mismo cargo, las mujeres no reciben el mismo salario que el hombre? ¿Por qué no reciben los mismos ascensos?**

En este marco de desigualdades en el mundo del trabajo, el Estado debe hacer cumplir la normativa vigente, a través de políticas y regulaciones efectivas y se vean resultados concretos en beneficio de la mujer trabajadora. Es importante que las autoridades gubernamentales se convenzan de que para que haya desarrollo en los países, es necesario que haya igualdad y disminuya la discriminación en el ámbito laboral, en cada una de sus modalidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2014). Pactos para la igualdad, hacia un futuro sostenible. LC/G.2586 (SES. 35/3) Naciones Unidas. Santiago.

Constitución Política de Panamá. (2012). República de Panamá. Editorial Mizrachi & Pujol, S.A.

Código de Trabajo. (1985). Editorial Mizrachi & Pullol.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). (Pacto de San José) noviembre de 1969, San José, Costa Rica.

Convenio No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951).

Convenio No. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958).

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

