

Derecho al Trabajo sin Discriminación

Hacia el paradigma de la igualdad
de oportunidades

Primera edición

20.000 ejemplares

Edición

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Presidencia de la Nación

Dirección: Moreno 750, 1º piso. C.P. C1091AAP – Buenos Aires – República Argentina

TE: (54-011) 4340-9400

Asistencia gratuita: 0800-999-2345

www.inadi.gob.ar

Director Responsable: Pedro Mouratian.

Directora Editorial: Julia Contreras.

Coordinación del Proyecto: Clara Hijano.

Autora: Gisela Dohm.

Colaboración: Carolina Atencio, Andrea Maynard, Carmen Burgos, Lidia Perez, Lucila Galkin, Mayra Lucio, Laura Saldivia y Silvina Maddaleno.

Armado, edición y corrección: Celeste Lazo, Silvia Appugliese, Alejandra Nosedá, Martín De Grazia y Sofía Rivero.

Diseño: Jackie Miasnik.

Agradecimientos: Sebastián Zoroastro y María José Rodríguez de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Mouratian, Pedro

Derecho al trabajo sin discriminación : hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades / Pedro Mouratian; dirigido por Pedro Mouratian; con prólogo de Pedro Mouratian. -

1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI, 2013.

60 p. ; 29x21 cm.

ISBN 978-987-1629-28-2

1. Discriminación. 2. Sociología del Trabajo. I. Mouratian, Pedro, dir. II. Mouratian, Pedro, prolog. III. Título.

CDD 306.36 - Fecha de catalogación: 11/12/2013

Derecho al Trabajo sin Discriminación

Hacia el paradigma de la igualdad
de oportunidades

AUTORIDADES NACIONALES

Presidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Vicepresidente de la Nación
Lic. Amado Boudou

Ministro de Justicia y Derechos Humanos de la Nación
Dr. Julio Alak

Interventor del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Sr. Pedro Mouratian

AUTORIDADES DEL INADI

Interventor del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Sr. Pedro Mouratian

Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación
Lic. Julia Contreras

Director de Políticas contra la Discriminación
Lic. Pablo Roma

Director de Asistencia a la Víctima
Dr. Julián Díaz Bardelli

Director de Asuntos Jurídicos
Dr. Pacífico Rodríguez Villar

Director de Administración
Cdor. Miguel Racubian

Índice

Prólogo.....	9
Introducción.....	11
El trabajo como derecho humano fundamental.....	12
Neoliberalismo y precarización laboral.....	14
Nuevas estrategias estatales: la inclusión social como motor para el desarrollo económico.....	15
Políticas inclusivas de trabajo, empleo y seguridad social.....	17
Legislación en materia laboral.....	18
Discriminación en el ámbito laboral.....	20
Género y Trabajo.....	22
<i>El trabajo doméstico.....</i>	<i>23</i>
Diversidad sexual y Trabajo.....	25
<i>La inclusión laboral de las personal trans.....</i>	<i>27</i>
<i>Una política pública para la inclusión laboral del colectivo trans.....</i>	<i>29</i>
Personas viviendo con VIH-sida y el mundo laboral.....	29
Personas con discapacidad y trabajo.....	31
Jóvenes y Trabajo.....	33
<i>El acceso al primer empleo.....</i>	<i>35</i>
<i>El embarazo adolescente.....</i>	<i>35</i>
Lugar de residencia.....	35
Aspecto físico.....	36
Personas migrantes y trabajo.....	36
La discriminación laboral a personas adultas.....	39
Personas adultas mayores y seguridad social.....	40
Personas privadas de la libertad y personas liberadas.....	42
<i>El impacto de la opinión pública.....</i>	<i>43</i>
Pueblos indígenas.....	44
Política del INADI: estrategias y articulaciones.....	46
Glosario.....	50
Contactos.....	54
Bibliografía.....	58

PRÓLOGO

Documentos inclusivos para la construcción de una sociedad igualitaria

El proceso de reconstrucción del Estado iniciado en el año 2003 implicó un cambio de paradigma que significó el reconocimiento, promoción y protección de los derechos humanos como pilar fundamental en la concepción y diagramación de las políticas públicas implementadas por el Estado Nacional, comprometido en formar y empoderar en este sentido a la ciudadanía.

Desde el INADI acompañamos y alentamos el desarrollo de políticas públicas que tengan como objetivo principal el acceso a derechos por parte de grupos tradicionalmente vulnerados, como una forma de reparación histórica con aquellos que, durante muchos años, vieron transgredida su ciudadanía.

El INADI tiene como razón de ser trabajar por la profunda transformación social y cultural que implica reconocer al otro/a como igual, cualquiera sea su condición. Esto implica modificar parámetros sociales muy arraigados y presentes en la vida cotidiana, que signan las relaciones interpersonales en cada ámbito en el cual la ciudadanía desarrolla sus actividades e interactúa. En esta tarea, todas y todos los que conformamos la sociedad tenemos un rol primordial.

Consideramos que garantizar el derecho a acceder a la información constituye un punto de partida ineludible. Por tal motivo, el INADI ha elaborado estos documentos temáticos que tienen como objetivo dar visibilidad a los diferentes colectivos discriminados, sustanciando documentalmente el trabajo que a diario realiza. Dichos documentos constituyen una herramienta teórico-práctica sobre diferentes manifestaciones de la discriminación con el fin de que esta sea entendida desde sus múltiples perspectivas.

Creemos que al facilitar el acceso a estos conceptos que manejamos en nuestro trabajo nos acercamos a la sociedad en su conjunto y brindamos un insumo indispensable para que, desde el lugar que cada uno/a ocupa en el tejido social, podamos aportar a la construcción de una ciudadanía cimentada en el respeto y en el entendimiento de que la diversidad es un elemento enriquecedor para conformar sociedades más igualitarias.

Pedro Mouratian
Interventor del INADI

**Derecho al Trabajo
sin Discriminación**

Hacia el paradigma de la igualdad
de oportunidades

Introducción

La discriminación es toda distinción, exclusión, restricción, preferencia u otro trato diferente que, directa o indirectamente, se base en la pertenencia real o imaginaria de la persona a un determinado grupo o categoría y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertad fundamental de todas las personas¹.

Resulta un fenómeno complejo que encuentra su fundamento en prejuicios socioculturales que generan desigualdad en muchos ámbitos de la vida, incluyendo el laboral que no resulta ajeno a la representación de estereotipos o estigmas que pueden devenir en prácticas o situaciones discriminatorias y, eventualmente, constituir un obstáculo para el acceso, permanencia, mejora y retiro del mundo laboral.

En la mayoría de los casos, la discriminación laboral tiene como principales víctimas a grupos históricamente vulnerados que, por encontrarse expuestos a condiciones sociales desiguales, encuentran severas dificultades para hacer ejercicio pleno de todos sus derechos. Estos grupos son las personas con discapacidad, las mujeres, los/as afrodescendientes, las personas viviendo con VIH-sida, las personas migrantes, los/as adultos mayores, los/as jóvenes, las personas en situación de pobreza, las personas pertenecientes a las comunidades indígenas, las personas con orientaciones sexuales no hegemónicas, las personas trans, las personas privadas de la libertad y liberados/as, entre otros.

1- Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. Decreto N° 1086/2005. INADI: 41.

Las desigualdades se traducen en limitantes y obstrucciones que se pueden presentar en el acceso al empleo, en la selección o búsquedas de puestos laborales, en la remuneración, en la dificultad en el ascenso, en la capacitación y formación, en la promoción y acceso a puestos de decisión, etc. Además se observan problemáticas vinculadas al desempleo y el subempleo, la precariedad laboral, el trabajo no registrado y el acoso laboral o *mobbing*.

El Área de Trabajo sin Discriminación del INADI tiene como objetivo contribuir a la formulación e implementación de políticas públicas tendientes a erradicar la discriminación en el ámbito laboral, en el entendimiento de que el trabajo es un elemento dinamizador de otros derechos dado que resulta ordenador de la vida social y un dispositivo fundamental para el desarrollo de las personas a través de las actividades productivas de su comunidad. El trabajo constituye una herramienta fundamental para la inclusión social en general y para la de grupos en situación de vulnerabilidad en particular.

En el informe “La hora de la igualdad en el trabajo”² de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pone de manifiesto que el trabajo opera como punto de partida estratégico para erradicar la discriminación en la sociedad dado que, como elemento central de la inclusión, aporta las herramientas necesarias para el empoderamiento y desarrollo de las personas.

Este material tiene como propósito dar cuenta de los escenarios actuales referidos al mundo del trabajo en la Argentina y de los conflictos que sufren algunos colectivos expuestos a prácticas laborales discriminatorias. Se intentará en estas páginas describir y complejizar acerca de variadas situaciones de desventaja, inequidad y falta de oportunidades que pueden ser prevenidas y superadas con políticas públicas que alienten la igualdad de oportunidades, la inclusión social a través del trabajo y la no discriminación.

El trabajo como derecho humano fundamental

El derecho a trabajar representa un derecho fundamental de las personas reconocido por la Constitución Nacional³ que encuentra su fundamento en los principios de dignidad y autonomía de cada persona.

2- OIT: La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.³ reunión, Ginebra, 2003, párrafo 11.

3- Constitución de la Nación Argentina. Ley Nacional 24.430. Artículo 14 y 14 bis. 2004.

En la mayoría de las sociedades modernas el trabajo se ha configurado como el gran ordenador de la vida social, comunitaria y familiar.

A través de una actividad laboral, las personas acceden, por medio de un ingreso económico, a cierto nivel de bienestar.

Se entiende que el trabajo es ordenador de la vida familiar y de los roles que se desempeñan al interior de una familia puesto que muchas rutinas personales están organizadas en base a las exigencias u obligaciones laborales. De hecho, es a través del empleo cómo las personas configuran ordenadamente su tiempo ocioso - descanso en función del tiempo laborioso. Además constituye un elemento indispensable para la movilidad social ascendente y para mejorar las condiciones de bienestar.

Cuando se encuentra regulado, el trabajo registrado no solamente configura una fuente de obtención de los ingresos necesarios para la manutención y subsistencia personal y familiar, sino que además se encuentran a él asociado el ejercicio de toda una serie de derechos.

Esos derechos devienen del llamado “salario indirecto” que posibilita el acceso a la salud a través de los regímenes de obras sociales, a los regímenes de previsión social para jubilación, mutuales, seguridad social, representación sindical, vacaciones, servicios crediticios generales y de viviendas, coberturas por enfermedades o fallecimientos, asignaciones familiares, acceso a servicios educativos, entre otros.

Asimismo, el trabajo tiene la capacidad de otorgar identidad y pertenencia a un colectivo que, generalmente, está vinculado a la actividad laboral que desarrolla (agremiación sindical, cámaras profesionales u otros) y que permite tener un anclaje identitario que otorga filiación.

Por tanto, el trabajo es un derecho en sí mismo; pero a su vez es un canalizador y facilitador de otros derechos que permiten efectivizarse a través de una actividad laboral y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

El trabajo y el empleo hacen a la inclusión social, al capital social, al prestigio que esos lugares adjudican y por los que se valora a las personas, constituyen parte de la construcción de la subjetividad de la propia imagen y de la autoestima - Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO).

Neoliberalismo y precarización laboral

Luego de años de aplicación de políticas keynesianas de intervención del Estado con acciones que procuraban regular y revertir desigualdades sociales, se fueron instalando en los principales centros de decisión económicos y financieros ideas que conformaron el llamado pensamiento único, sustentado en los principios de libertad económica y en la autonomía e independencia del mercado y en su extensión como paradigma a las distintas dimensiones (educativas, culturales) de la vida social.

El neoliberalismo aplicado a escala mundial desde fines de la década del '70 hasta principio de este siglo, trajo aparejado numerosas crisis económicas y laborales, que provocaron profundas mutaciones en las conformaciones comunitarias que conllevaron altísimos costos sociales.

Las políticas estuvieron centradas en la liberalización de la economía, la desindustrialización y una apertura indiscriminada al comercio internacional, generando como resultado, una profunda desestructuración de todo el aparato productivo, la privatización de empresas de servicios públicos y, consecuentemente, una pérdida abrupta de puestos de trabajo. La grave situación que todas estas políticas trajeron aparejadas derivó en un escenario muy difícil de revertir en el corto o mediano plazo, en el cual primaban un crecimiento histórico e inusitado del desempleo, la precariedad y la inestabilidad laboral.

Durante la aplicación de este modelo la cartera laboral tenía un papel virtualmente subsidiario de las políticas macroeconómicas a pesar del aumento del desempleo y de un contexto caracterizado por la flexibilización laboral, el trabajo no registrado y la pérdida de empleos de calidad (Novick: M, et.al. 2006).

El debilitamiento de las instituciones históricamente vinculadas al empleo: salario mínimo, seguridad social, negociación colectiva, por mencionar algunas, fue devastador para la sociedad argentina. Los hogares pobres se incrementaron del 13,6 por ciento en 1993 al 45,7 por ciento en 2002 y las personas indigentes que no podían acceder a una canasta básica de alimentos se quintuplicaron, pasando de un 3 por ciento en 1993 a un 18 por ciento en 2002⁴. El aumento en la desigualdad, que registró niveles inéditos

4- INDEC. Porcentaje de Hogares y Personas bajo las Líneas de Pobreza e Indigencia en los Aglomerados Urbanos y Regiones Estadísticas. En *Distribución del Ingreso, Pobreza y Crecimiento en la Argentina, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2005.*

en relación con los valores históricos, fue segmentando a la sociedad y excluyendo a vastos sectores de la población, a pesar de estar en presencia de tasas de crecimiento económico significativas en algunos períodos.

Esta profunda transformación de la estructura del trabajo trajo aparejados cambios a nivel social, comunitario, familiar y personal. Se incrementaron los malestares sociales asociados a la pérdida de sostén y seguridad que otorgaba el empleo formal, estable en el tiempo (en algunos casos durante toda la vida) y movilizador ascendente en la vida social.

La posibilidad de construir un futuro en base a una carrera laboral/profesional se volvió inestable e insegura. Surgieron muchas problemáticas personales asociadas a estos cambios: depresiones o enfermedades psicosomáticas, rupturas de vínculos familiares, alcoholismo, violencia familiar, violencia comunitaria, entre otras.

Es un contexto propicio para el quiebre de construcciones identitarias colectivas, para la fragilidad y ruptura de los lazos sociales ligados a la solidaridad propia del mundo del trabajo. En palabras de Fitoussi-Rosanvallon, un mecanismo de desconexión social llevaría a una exacerbación de una visión individualista, personalista y agresiva del sujeto social que se siente más frágil económicamente como socialmente más vulnerable (Fitoussi-Rosanvallon, 1997).

Nuevas estrategias estatales: la inclusión social como motor para el desarrollo económico

El inicio de siglo trajo consigo vientos de cambio en materia política, tanto para la región como para nuestro país, orientando la mirada hacia la inclusión del conjunto mayoritario de la población. En este sentido se hicieron visibles políticas de claro fortalecimiento del rol de Estado, mayor presencia e intervención en las dinámicas de los mercados y en el tejido social. Comenzó a vislumbrarse un cambio estratégico en el sentido prioritario de la inclusión social, la equidad, la solidaridad y el respeto por los derechos.

Bajo este paradigma Argentina inició, desde el año 2003, un proceso de reconstrucción de su estructura productiva como proyecto político-económico procurando potenciar la promoción del empleo como herramienta de inclusión, protección y desarrollo social.

Esta nueva concepción política, y esta centralidad del empleo en el crecimiento económico, sentó las bases para el sostenimiento de un desarrollo económico con distribución del ingreso para que cada vez más personas accedan a una mejor calidad de vida y bienestar, con miras a la conformación de una sociedad justa, solidaria y equitativa, en la que se garantice una mayor participación de las riquezas al conjunto mayoritario de la población.

La perspectiva que guió a la política de crecimiento fue la de considerar al empleo como el principal dinamizador de la creación y distribución de riqueza, a través del cual hombres y mujeres mantienen a sus familias, y se conforma como instrumento básico de progreso social (Carnegie Council, 2005).

En este sentido, se instrumentaron medidas económicas, laborales y sociales para transformar el modelo productivo, crear empleos dignos, mejorar los ingresos y su distribución y, por consiguiente, los patrones de consumo y ahorro que incentivarán e impulsarán la movilidad social.

Fue necesaria así la implementación de medidas macroeconómicas fundamentales en términos de autonomía y desarrollo del país:

- Activo proceso de renegociación de la deuda que culminó exitosamente con una reducción importante de su monto (que pasó del 8 al 2 por ciento del PBI). Esto implicó un alivio sustantivo de la situación financiera del sector público y permitió eliminar la restricción que los pagos de la deuda generaba en las divisas obtenidas a través de las exportaciones.
- Implementación de un tipo de cambio competitivo.
- Promoción de la competitividad de la industria local en los mercados internacionales.
- Lanzamiento de líneas crediticias para el fomento de las pequeñas y medianas industrias.
- Crecimiento de inversiones en infraestructura básica (rutas, caminos, servicios públicos, transporte, ingenierías, etc.).
- Nacionalización de la mayoría accionaria de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, que posibilitó al Estado tomar el timón en materia de recursos energéticos y combustibles.

Las consecuencias de la implementación de estas medidas, entre otras, se tradujeron en la creación, en menos de una década, de millones de puestos de trabajo con lo que, para diciembre de 2012, el desempleo se ubicó en el 6,9 por ciento⁵ siendo que en 2002 se registraba un índice del 17,8 por ciento.

Estas tendencias tuvieron un claro efecto en la reducción de la pobreza, que conforme las cifras del segundo semestre del 2012 se ubicó en un 5,4 por ciento y la indigencia en un 1,5 por ciento. Este sostenido descenso está claramente vinculado al crecimiento de la tasa de empleo que en el año 2003 se ubicaba en 36,3 por ciento, en 2007 en 42 por ciento y para el segundo semestre de 2012 en 43,1 por ciento⁶.

En relación al empleo no registrado, si bien ha habido un descenso de más de 13 puntos porcentuales (del 49,7 por ciento en 2003 a 33,8 por ciento a fines de 2012), el nivel sigue siendo alto. Una de sus principales características es su marcada heterogeneidad: en la categoría de trabajadores/as informales se encuentran patrones y cuentapropistas o trabajadores/as con distintos niveles de formación y capacidad para invertir. El servicio doméstico constituye la actividad que concentra la mayor cantidad de trabajadores/as no registrados/as, seguida por la construcción.

Políticas inclusivas de trabajo, empleo y seguridad social

El compromiso del Estado Nacional en material laboral y el convencimiento de que el desarrollo debe estar acompañado de políticas que tiendan a la inclusión de un mayor número de personas se tradujeron en medidas concretas que tuvieron un impacto clave en la mejora de los índices alcanzados, detallados en el apartado anterior.

“Con las políticas públicas implementadas desde el 2003 introdujeron una nueva concepción del trabajo, no ya como un problema del mercado laboral sino como un articulador entre la esfera económica y social, como base de la cohesión social, como fuente de dignidad de las personas y como uno de los factores constitutivos de la ciudadanía.” (Novick: M, et.al.⁷)

5- INDEC, Encuesta Permanente de Hogares Continua. Tasas de empleo y Desempleo en total de 31 aglomerados urbanos. Tercer trimestre 2012.

6- Ibid.

7- Novick, M; Tomada, C: “Argentina 2003-2006: Crecimiento económico con empleo decente.

Entre las medidas implementadas, cabe señalar la promoción y el fomento del empleo para la reactivación del consumo como complemento del desarrollo de políticas activas de salarios asentadas en tres instrumentos:

- Salario mínimo, vital y móvil establecido por el Estado y el Consejo del Salario.
- Impulso a la negociación colectiva entre sindicatos y empresas con arbitrio del Estado, con la finalidad de instrumentar una distribución más equitativa del ingreso.
- Fomento de una política previsional que involucre una mejora de las jubilaciones mínimas y el incremento de la cobertura mediante la facilitación del acceso al sistema para una parte importante de la población históricamente excluida.

Cabe señalar asimismo la reestructuración y enfatización de la inspección del trabajo como política activa de lucha contra el empleo no registrado y de protección de las condiciones laborales. Igual importancia reviste la re-estatización del sistema previsional argentino que permitió retornar al sistema solidario de jubilaciones y pensiones.

La implementación de políticas activas de empleo configuró una decisión estratégica en términos de desarrollo con inclusión. Pusieron en marcha el Seguro de Capacitación y Empleo, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, la Red de Formación Continua y la Red de Servicios Públicos de Empleo, que procuran atendiendo cada dinámica local, involucrar a las fuerzas del territorio específico a fin de trabajar en cuestiones de empleo, desocupación, subocupación, cambios en el empleo, sensibilización y relación con empleadores (empresas grandes, PYMES, particulares, Estados, cooperativas, impulso al trabajo autogestionado, empleo independiente y microemprendimiento).

Legislación en materia laboral

Existen en nuestro país numerosos instrumentos legislativos que abordan la temática laboral. En algunos casos se trata de leyes o decretos específicamente orientados a regular situaciones laborales y, en otros, se

¿Un nuevo modelo para América Latina?" Tras la crisis: El nuevo rumbo de la política económica y laboral en Argentina y su impacto. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Organización Internacional del Trabajo. 2007.

trata de normativa vinculada a otras temáticas que refieren a cuestiones laborales de colectivos determinados.

En tal sentido, es importante destacar la Ley Nacional N° 17.677 de ratificación del Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 42a. reunión del año 1958, y el Decreto Ley 11.595, de ratificación del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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 por la trigésima cuarta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1951. En cuanto al Convenio 111, éste define a la discriminación laboral 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”. En los últimos años existe cada vez mayor consenso en ampliar la lista de los motivos prohibidos, entre los que hoy constan la discapacidad, el género, la edad, el estado de salud -en particular la seropositividad VIH-sida real o presunta- la afiliación sindical y la situación familiar, la identidad de género, etc. (OIT: 2007).

Entre los instrumentos legislativos de mayor relevancia en la temática, cabe resaltar los siguientes:

- Ley Nacional N° 25.877. Ordenamiento laboral.
- Ley Nacional N° 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo.
- Ley Nacional N° 26.476. Régimen de regularización impositiva, promoción y protección del empleo registrado, exteriorización y repatriación de capitales.
- Ley Nacional N° 24.013 (Ley de Empleo), art. 87. Otorgamiento de exenciones para los/as empleadores/as que contraten trabajadores/as con discapacidad por tiempo indeterminado.
- Ley Nacional N° 22.431. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Modificada por Ley Nacional N° 23.021, art. 23.

- Ley Nacional N° 23.798. Lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida). Declaración de interés nacional.
- Resolución N° 37/10 de la Secretaría de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo.
- Ley Nacional N° 26.618. Matrimonio Civil, Código Civil, Modificación leyes 26.413 y 18.248. “Matrimonio Igualitario”.
- Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de género.
- Decreto N° 1006/2012. Inscripción del nacimiento de hijos/as menores de matrimonios de personas del mismo sexo nacidos con anterioridad a la sanción de la Ley N° 26.618.
- Ley Nacional N° 25.871. Ley de Migraciones.
- Ley Nacional N° 26.844. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.
- Ley Nacional N° 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley Nacional N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo.

Discriminación en el ámbito laboral

La discriminación no es un acto aislado, sino que tiene una raigambre histórica producto de un modelo social que, durante siglos, postuló una concepción de “normalidad” que ubicó a algunas personas con determinadas características (varón, blanco, de edad productiva, instruido, católico, heterosexual, sin discapacidad, entre otras) en una relación de poder subordinante sobre otras que no se correspondían con ese patrón heteronormativo.

Toda discriminación constituye un hecho violento, además de una vulneración a los derechos humanos. Las formas graves y persistentes de

discriminación en el trabajo contribuyen a agudizar la vulnerabilidad y la exclusión social de aquellos grupos que históricamente han padecido segregación.

La discriminación puede presentarse en distintas etapas de la vida laboral: en las búsquedas de empleo, en las entrevistas, en la selección, desempeño, promoción, retiro y/o despido. Puede ponerse de manifiesto en un trato desigual, injusto y menos favorable a determinadas personas que no se correspondan con el patrón arriba mencionado, sin perjuicio de las capacidades y formación que cada persona posea para el desempeño de sus funciones.

Cabe resaltar que no se trata de un fenómeno que sólo se presenta en el sector formal del mercado de trabajo, sino que también puede encontrarse presente en el sector informal, adquiriendo incluso formas más evidentes por estar fuera del alcance de la legislación laboral y de sus mecanismos de regulación y control.

Las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral provocan una disminución en la motivación personal y aumentan las tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, lo que no solamente trae aparejadas consecuencias a las personas víctimas de discriminación, sino que operan negativamente en la productividad laboral y en el ambiente de trabajo.

Asimismo, las formas más graves y persistentes de discriminación en el trabajo contribuyen a agudizar la vulnerabilidad, la pobreza y la exclusión social condenando a las personas a la inmovilidad social, particularmente en aquellas víctimas de vulnerabilidades múltiples, como quienes se encuentran en situación de pobreza y, además, tienen alguna discapacidad o son migrantes, mujeres o jóvenes.

Desde una perspectiva de derechos humanos, intentaremos centrar nuestra atención en un espacio en el que aún persisten situaciones de desigualdad y de segregación con el objetivo de brindar algunas pautas tendientes a la promoción de ámbitos laborales más diversos, plurales y democráticos, haciendo especial hincapié en la importancia de generar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades y el trato digno hacia todas las personas.

A continuación se describirán problemáticas laborales específicas

de distintos colectivos históricamente vulnerados a fin de visibilizar cómo la discriminación obstaculiza el acceso y ejercicio del derecho a trabajar.

Género y trabajo

La asignación de roles y atributos a mujeres y varones ha generado una desigualdad histórica que ubica a las primeras en un plano de subordinación por debajo de los segundos. El mundo laboral no resulta ajeno a esta construcción histórica y cultural de la diferenciación de género. Las relaciones de trabajo producen y reproducen, de manera flagrante, las inequidades y las situaciones de discriminación en perjuicio de las mujeres y de los atributos asociados a la femineidad.

El género alude a las relaciones entre varones y mujeres, a sus jerarquías, a la división social y sexual del trabajo y las responsabilidades consecuentes, al manejo del poder en todos los ámbitos y, entre otras variables, responde al estado de desarrollo de las condiciones socio-económicas-culturales de las sociedades (Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). De esta manera, se atribuyen a los sexos biológicos de las personas distintos trabajos, valores y reconocimientos como así también responsabilidades y obligaciones (Antúnez: 2012).

En los últimos años se ha evidenciado un crecimiento sostenido de la participación femenina en la vida económica y laboral. Cerca de 7 de cada 10 mujeres forman parte de la fuerza de trabajo⁸. Es frecuente observar que cada vez más mujeres se encuentran a cargo de las jefaturas familiares y son sostén económico de sus hogares.

Sin perjuicio de ello, esta participación económica y la salida al ámbito público de las mujeres no encuentra su correlato en un reparto más democrático e igualitario en las responsabilidades familiares, domésticas y reproductivas. Tales funciones y responsabilidades, indispensables para el desarrollo de cualquier sociedad, siguen estando casi de manera exclusiva a cargo de las mujeres.

El reparto equitativo de las responsabilidades familiares y la conciliación con la vida laboral constituyen motivo de debate y el desafío primordial en el diseño y planificación de políticas de género vinculadas al mundo del trabajo. Como se ha dicho, la tensión entre la vida familiar y laboral se encuentra exclusivamente

8- PNUD, Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2011". 2011. p.19.

en el ámbito privado, individual y bajo la responsabilidad de las mujeres. Ello implica para las trabajadoras una inversión mayor de horas de trabajo (doble jornada laboral) productiva y reproductiva y asumir la tensión permanente entre ambas esferas que impacta desfavorablemente en su vida laboral (Antúnez, 2012).

Bajo esta distribución, las mujeres deben aceptar empleos más flexibles y de pocas horas semanales, en condiciones precarias y mal remuneradas y con pocas perspectivas de ascenso profesional y de posibilidades de crecimiento.

Un dato revelador de este fenómeno es que el 40 por ciento de las mujeres trabajadoras tienen una ocupación informal, empleos precarizados y sin cobertura social; casi un quinto de todas las mujeres ocupadas trabajan en hogares particulares como empleadas domésticas⁹.

Otras problemáticas vinculadas al género y trabajo se encuentran en la relación mujer-poder. Este fenómeno es también conocido como techo de cristal o segmentación vertical. Por este concepto se representa la dificultad de las mujeres de acceder a puestos de decisión, esto es que en la mayoría de las estructuras productivas y laborales se puede visualizar una mayor presencia femenina en las bases de las pirámides. A medida que nos acercamos a la cima de la pirámide, esto es cuando se observan los puestos de toma de decisión y de mando, la participación femenina se reduce notablemente. Este esquema se observa con mayor nitidez en segmentos de la economía más tradicionalmente masculinizados como la construcción y el transporte.

La brecha salarial es otro indicador de desigualdad entre los géneros en el mercado laboral que, si bien los últimos datos muestran una retracción, todavía subsiste una diferencia salarial entre varones y mujeres de entre el 14 por ciento y el 22 por ciento por igual trabajo y formación. La brecha se amplía para las mujeres con inferior nivel educativo y en relación a empleos de menores requerimientos de formación¹⁰.

El trabajo doméstico

Ligado a la división sexual del trabajo en su visión tradicional (pública y productiva para el hombre, reproductiva y privada para la mujer) el

9- Igualdad de Oportunidades N°4. *Trabajo Doméstico*. Comisión para el Trabajo en Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

10- Informe N° 3. Situación laboral de las mujeres período 2009-2010. Centro de Estudios Mujer y Trabajo de la Argentina, CTA.

empleo doméstico es una actividad feminizada casi en un 95 por ciento. El trabajo doméstico, remunerado o no, engloba una multiplicidad de tareas que van desde la reproducción física de las necesidades humanas hasta tareas de cuidado personal, sanitario, educativo y de contención emocional.

A pesar del significativo peso que el trabajo doméstico tiene en el total del empleo femenino, constituye aún una de las ocupaciones que presenta los más bajos niveles de remuneración y protección social (OIT, 2009). Conforme a estudios recientes esta actividad registró tasas de informalidad de casi el 82 por ciento para el segundo trimestre de 2012¹¹. Dicho porcentaje representa un total de 654.051 mujeres en esta situación. La actividad ocupa aproximadamente el 10 por ciento del mercado de trabajo y muestra una proporción de empleo no registrado mucho mayor al del mercado en general, que alcanza el 31,61 por ciento. Según investigaciones recientes, el salario doméstico mensual suele ser en promedio de 964 pesos en el caso de las trabajadoras no registradas y de 1800 pesos en el caso de las personas registradas, una brecha que alcanza aproximadamente el 100 por ciento¹².

Al desarrollarse en el ámbito privado, el trabajo doméstico posee otra característica distintiva y es que las trabajadoras se encuentran aisladas de otras mujeres que realizan sus quehaceres laborales en condiciones similares y con quienes se podrían sentir identificadas, intercambiar opiniones e incluso organizarse para poder hacer cumplir sus derechos.

Al carecer de convenios colectivos de trabajo, la negociación de la remuneración queda supeditada exclusivamente a los acuerdos privados que se realicen entre empleada y empleador/a. Sin perjuicio de que exista una regulación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que establece el monto de los salarios mínimos para el sector, aún no existen los mecanismos necesarios para controlar el cumplimiento de la misma.

El trabajo doméstico tiende a perpetuar jerarquías basadas en condiciones socioeconómicas, la etnia, el género y la nacionalidad. Respecto de estos dos últimos aspectos, como ya ha sido expuesto con anterioridad, actualmente se observa una gran incorporación de mujeres migrantes en el trabajo doméstico.

11- Groisman, F; Sconfienza; M., *El servicio doméstico en Argentina. Informa de situación 2004-2012*, Centro de Investigación en Trabajo Distribución y Sociedad, CITRADIS, Diciembre 2012.

12- Ibid.

La recientemente sancionada Ley Nacional N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares, otorga un marco normativo de regularización y formalización al personal comprendido en el sector de empleo doméstico. Esta normativa resulta fundamental para el reconocimiento de los derechos laborales del colectivo al establecer condiciones de igualdad entre el personal que se desempeña en casas particulares con el resto de los/as trabajadores/as.

Cabe resaltar los puntos centrales que establece la ley en materia de derechos reconocidos:

- Licencia por enfermedad, maternidad o accidentes de trabajo.
- Vacaciones pagas.
- Estabilidad en el empleo y protección contra el despido arbitrario.
- Regulación de la jornada laboral, limitando su duración diaria y semanal, tal como lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.
- Regulación del descanso semanal de 35 horas continuadas entre sábado y lunes, como así también las pausas laborales diarias de 12 horas entre jornadas, en el caso de personal sin retiro¹³.

Esta herramienta legislativa constituye un claro ejemplo del compromiso del Estado Nacional respecto de la inclusión del colectivo de trabajadoras de casas particulares que, generalmente, se encuentran en situaciones de vulnerabilidad social y encuentran en esta actividad una alternativa laboral viable.

La sanción de la mencionada Ley conllevará un trabajo sostenido en el que deberán comprometerse los distintos actores públicos y privados vinculados al sector a fin de incorporar este marco legal a las relaciones laborales existentes.

Diversidad sexual y trabajo

En el año 2007 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluyó nuevas formas de discriminación en el Informe sobre “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean” entre las cuales se destaca la

13- http://www.trabajo.gov.ar/downloads/domestico/ley_26844.pdf

discriminación por orientación sexual, mencionando además aquellas relativas al estilo de vida¹⁴. En el informe global del año 2011 vuelve a incluirse la discriminación por orientación sexual e identidad de género y se establece la igualdad en el trabajo como objetivo a alcanzar.

La República Argentina ha logrado avances sustantivos en el reconocimiento de derechos civiles y políticos del colectivo LGTBI¹⁵. Entre ellos cabe destacar la Ley de Matrimonio Civil (Ley N° 26.618, sancionada en el año 2010 y más conocida como Ley de Matrimonio Igualitario), la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743, sancionada en el año 2012) y su respectiva reglamentación (Decreto 1007/2012) y el Decreto N° 1006/2012, que establece el reconocimiento igualitario de los y las hijos/as nacidos/as antes de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario. Estas herramientas normativas suponen un avance sustantivo en la igualdad jurídica; sin embargo subsiste aún el desafío de garantizar la igualdad efectiva, el respeto y la inclusión social y laboral del colectivo LGTBI.

En razón de ello, es necesario puntualizar todas aquellas prácticas sociales discriminatorias que, basadas en prejuicios y estereotipos fuertemente arraigados en el imaginario social, favorecen la segregación y la desigualdad del colectivo de la diversidad sexual en todos los ámbitos de la vida.

El espacio laboral es un ámbito propicio para la discriminación hacia las personas LGTBI puesto que las pautas que lo regulan se rigen por el paradigma heteronormativo, invisibilizando de este modo todas aquellas identidades que se alejen de ese patrón de “normalidad”. Dicho de otro modo, si la visión dominante implica entender que todos y todas los/as trabajadores/as son heterosexuales o se autoperciben dentro del binomio varón-mujer, aquellas personas que no se identifiquen con esa orientación sexual o identidad de género pueden sufrir situaciones de discriminación y, consecuentemente, quedar excluidas e invisibilizadas.

14- Art. N° 156. “Los empleados y las empleadas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o transexuales, categorías a las que se hace cada vez más referencia en inglés con el acrónimo «LGBT»”. Art. N° 157. Las instituciones y los mecanismos de derechos otorgan cada vez mayor importancia a la lucha contra la discriminación basada en la orientación sexual. En “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean” Conferencia Internacional del Trabajo, 96.a reunión, OIT, 2007, Informe I. (B) http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf.

15- Colectivo de la Diversidad Sexual, LGTBI (Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales y Transgénero, Bisexuales e Intersexuales).

A modo de ejemplo, pueden ser destacadas algunas prácticas discriminatorias pasibles de presentarse en el ámbito laboral:

- Uno de los elementos de invisibilización consiste en ubicar a la sexualidad de las personas LGTBI en la órbita de la “vida privada”, esto es, ocultar aspectos cotidianos de la vida afectiva. Por el contrario, se naturaliza que las personas con orientación heterosexual expresen con total libertad y sin condicionamientos sus vínculos afectivos y sus vivencias cotidianas frente a compañeros/as de trabajo, superiores jerárquicos o empleadores/as. Esta realidad pone de manifiesto una situación de desigualdad, más aun cuando no sólo se oculta su orientación sexual sino que también se restringe el acceso a beneficios sociales y laborales a los que sí acceden quienes ostentan orientaciones sexuales heteronormativas, como licencias por matrimonio, por maternidad o cuidado de familiares, entre otras.
- Los/as trabajadores/as LGTBI que hacen conocer su orientación sexual en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos a situaciones de bur-las e insultos discriminatorios y, asimismo, a situaciones de maltrato y acoso laboral por parte de compañeros/as, superiores, empleadores/as. El lenguaje contribuye a la construcción de prejuicios y estereotipos y, la utilización de expresiones homofóbicas y sexistas, como puto, maricón, torta, traba, entre otras, constituye una práctica discriminatoria que, como todo acto violento, repercute negativamente en el clima laboral.
- Las comunicaciones y mensajes institucionales también pueden operar como una herramienta de segregación y exclusión si resultan una expresión de la heteronormatividad. Es importante que se incorpore a la estrategia comunicacional la diversidad sexual-afectiva de las personas.

La inclusión laboral de las personas trans

La población de travestis, transexuales y transgénero (TRANS) constituye uno de los colectivos más vulnerabilizados en términos laborales, económicos y sociales. Caben señalar algunos datos relevados por del Informe técnico de la Prueba Piloto de la Primera Encuesta sobre Población Trans¹⁶,

16- Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Informe Técnico de la Prueba Piloto Municipio de la Matanza. Septiembre 2012. INDEC, INADI.

elaborado conjuntamente por el INADI y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ministerio de Economía de la Nación, que dan cuenta de la situación por la cual atraviesan las personas trans respecto del acceso a derechos básicos.

- Acceso a la educación: El 64 por ciento del universo encuestado tiene aprobado solamente el nivel educativo primario. El 20 por ciento culminó el nivel secundario y sólo el 7 por ciento declaró haber cursado un nivel escolar superior siendo que sólo el 2 por ciento manifestó haber completado sus estudios universitarios.
- Acceso a los servicios de salud: El 80 por ciento de las personas encuestadas declaró no contar con ninguna cobertura de salud. Sólo el 14 por ciento manifestó tener obra social o prepaga. En relación a las transformaciones en el cuerpo para la obtención de la identidad autopercebida, el 54 por ciento de las encuestadas afirmó haberse realizado algún cambio. Ocho de cada diez entrevistadas afirma haberse aplicado la inyección de siliconas o líquidos, mientras que dos de cada diez accedió a las prótesis mamarias.
- Acceso al trabajo: El 20 por ciento de las encuestadas manifestó no realizar ninguna actividad remunerativa. El 80 por ciento restante expresó dedicarse a actividades vinculadas a la prostitución y otras tareas de precaria estabilidad e informales.

Cabe destacar, asimismo, que la esperanza de vida de esta población está ubicada en los 35 años¹⁷ mientras que la media nacional se ubica 79 años para las mujeres y 71 para los varones¹⁸. Por otro lado, las personas trans suelen ser expulsadas de sus hogares y del sistema educativo formal a temprana edad.

Además, la situación de prostitución a la que la mayoría se encuentra o se ha encontrado alguna vez sometida atenta seriamente contra su salud e integridad física.

Párrafo aparte merece la situación de discriminación de la que las

17- Berkins, L. *Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe Nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros*, Asociación de la lucha por la Identidad Travesti, Transexual (ALITT), 2007.

18- Indicadores básicos Argentina 2012. Ministerio de Salud de la Nación. Organización Panamericana de la Salud.

personas trans son víctimas, en todos los ámbitos. En relación al ámbito laboral, la mayoría de las personas trans manifiestan que su identidad dificulta la búsqueda y acceso a un empleo formal. Las pocas personas que tuvieron acceso a un trabajo registrado han denunciado graves situaciones de discriminación llegando incluso a verse obligadas a renunciar a sus puestos de trabajo.

Una política pública para la inclusión laboral del colectivo trans

La Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tiene en funcionamiento, desde el año 2011, y formalmente desde el 2013 a través de la resolución ministerial 331/2013, el Seguro de Capacitación y Empleo a personas en situación de desempleo cuya identidad de género no coincide con el sexo de nacimiento. El Seguro de Capacitación y Empleo tiene como propósito principal mejorar la empleabilidad de la población trans mediante distintas herramientas: fortalecer el trayecto laboral y formativo de cada persona a través de la finalización de estudios formales, la formación profesional y el desarrollo de proyectos de empleo independiente y entrenamientos laborales.

El programa consiste en la formación, capacitación y orientación laboral y se desarrolla en articulación con gobiernos provinciales y municipales, organizaciones sociales y actores del mundo del trabajo.

Cabe destacar que, inicialmente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social junto con el INADI brindaron capacitaciones a los/as agentes de las Oficinas de Empleo y Gerencias de Empleo a nivel federal a fin de sensibilizar sobre la situación del colectivo y ofrecer un marco de contención para la incorporación de personas trans en las líneas de empleo.

Personas viviendo con VIH-sida y el mundo laboral

El mundo laboral constituye el ámbito de mayor vulneración de derechos que padece el colectivo de personas viviendo con VIH-sida¹⁹. Esto se evidencia tanto en el proceso de búsqueda y selección, transcurso y finalización o desvinculación del trabajo.

19- En Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH-sida y el mundo del trabajo, OIT, 2001, y Estigma y discriminación relacionados con el VIH-sida, ONUSIDA, 2003.

La agencia de Naciones Unidas, ONUSIDA, estableció las principales situaciones de discriminación por las cuales atraviesa el colectivo, que pueden enumerarse en las siguientes²⁰:

- Análisis pre-ocupacionales obligatorios.
- Análisis obligatorios durante el proceso laboral.
- Preguntas respecto al VIH-sida o “modo de vida” en la entrevista laboral.
- Falta de confidencialidad sobre el VIH-sida.
- Denegación de un empleo por causa de estado de VIH-sida.
- Obstáculos para el ascenso, promoción, formación y prestaciones laborales.
- Despido o cambios en las condiciones de empleo por el VIH-sida.

Las pruebas pre-ocupacionales para la detección del VIH-sida en los lugares de trabajo, salvo aquellos procedimientos voluntarios y consentidos que no impliquen ninguna restricción de derechos, constituyen un riesgo para la dignidad y los derechos humanos de los/as trabajadores/as. Cuando ocurren de modo forzado y sin estar estrictamente vinculadas con el riesgo del puesto de trabajo requerido, pueden ser utilizadas en forma indebida. Cabe destacar que el consentimiento del trabajador/a generalmente no es producto de una decisión autónoma y esclarecida, sino condicionada a la necesidad de conseguir el empleo.

En nuestro país los exámenes pre-ocupacionales se realizan en el marco de la Resolución 37/10 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. La norma tiene como objeto evaluar la aptitud física del trabajador/a, afecciones preexistentes y detectar que la labor a realizar no sea nociva para su salud. Su finalidad es la de proteger la integridad del trabajador/a y en ningún caso puede utilizarse para limitar u obstruir el acceso al trabajo²¹.

20- ONUSIDA. “Violaciones de los derechos humanos, estigma y discriminación relacionados con el VIH. Estudios de caso de intervenciones exitosas”. Colección “Prácticas Óptimas” del ONUSIDA. Abril 2005.

21- Fundación Huésped. “Guía de Buenas Prácticas ético legales en VIH/sida”. Dr. Ignacio Maglio. 2012.

La ley Nacional N° 23.798, que declara de interés nacional la lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, determina que las personas no pueden ser obligadas a someterse al testeo de detección y, para poder hacerlo, es obligatorio solicitar el consentimiento informado por escrito al postulante.

Pese a las recomendaciones internacionales y a la normativa vigente, las pruebas pre-ocupacionales continúan realizándose y constituyen una de las principales causas de discriminación del colectivo de personas viviendo con VIH-sida en el mundo laboral.

Personas con discapacidad y trabajo

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por nuestro país en el año 2008, mediante la Ley Nacional N° 26.378 establece en su art. 27: *“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”*

Sin perjuicio de la normativa vigente en la materia, persisten fuertes obstáculos en el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno, cimentados en prejuicios y estereotipos relacionados con la capacidad de este colectivo de desempeñar eficientemente las funciones que les sean asignadas, en igualdad de condiciones.

Cabe citar, a modo de ejemplo, algunos de los mitos que refuerzan estos prejuicios socialmente instalados y que es fundamental desarticular:

- “Las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral”. Las personas con discapacidad pueden desempeñar satisfactoriamente sus funciones si el proceso de búsqueda y selección fue adecuado en los términos de los requerimientos del puesto y características que tiene el/la trabajador/a. Incluso para algunos puestos de trabajo las personas con discapacidad cuentan con ciertas ventajas comparativas como es la capacidad de concentración de una persona con discapacidad sensorial o el trabajo a repetición o en serie para una persona con discapacidad intelectual.

- “El lugar de trabajo no es accesible para las personas con discapacidad y la empresa no tiene suficientes recursos para invertir en reformas arquitectónicas”.

Es importante destacar que no todas las personas con discapacidad requieren que se adapte el entorno físico para poder acceder o desarrollar su trabajo y muchas veces no se requieren reformas mayores o costosas adaptaciones. Asimismo la empresa puede contar con una línea crediticia para financiar las obras en sus establecimientos de modo de suprimir barreras arquitectónicas (Ley 24.013, art. 88).

- “Las personas con discapacidad tienen mayores niveles de ausentismo debido a que se enferman con mayor frecuencia”.

No corresponde asimilar la discapacidad con la tendencia o propensión a enfermarse. Empíricamente no hay nada que demuestre este argumento.

- “Las personas con discapacidad tienden a ser poco cumplidoras”.

La experiencia indica que las personas con discapacidad desarrollan un alto compromiso con las tareas asignadas debido a la dificultad que les imprime el acceso a un puesto de trabajo.

Como ha sido descripto, las personas con discapacidad pueden realizar tareas y actividades laborales acordes a sus competencias con compromiso y responsabilidad.

Asimismo, es dable destacar que existen políticas públicas tendientes a incentivar la empleabilidad de personas con discapacidad como las que abajo se detallan:

- Ley N° 22.431 (Sistema de protección integral de los discapacitados) modificado por Ley N°23.021 art. 23: Los/as empleadores/as que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al setenta por ciento (70%) de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada período fiscal. El cómputo deberá hacerse al cierre de cada período.
- Ley N° 24.013 art. 87 (Ley de Empleo – Protección del Trabajo): Los/

as empleadores/as que contraten trabajadores/as con discapacidad serán eximidos del pago del 50 por ciento de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, al INSSPyJ y al Fondo Nacional de Empleo de la Provincia de Buenos Aires, durante los primeros 12 meses de contratación de la persona con discapacidad.

- Ley 26.476 - Ley de Regularización Impositiva: Los/as empleadores/as que contrataren personas con discapacidad tendrán la posibilidad de reducir el 50 por ciento de sus contribuciones con destino a la seguridad social durante los primeros 12 meses de contratación y del 25 por ciento los subsiguientes 12 meses. Sólo rige para trabajadores/as contratados a tiempo indeterminado.
- Ley 24.013 Art. 88: Los/as empleadores/as que contrataren personas con discapacidad podrán acceder a créditos especiales destinados al financiamiento de las obras en sus establecimientos para suprimir barreras arquitectónicas.

Jóvenes y trabajo

Las personas jóvenes constituyen un grupo de alta exposición a situaciones de discriminación en el ámbito laboral. Las dificultades en torno al acceso al empleo constituyen materia de análisis a nivel global dado que se encuentra ampliamente extendido el impacto diferencial del desempleo, la precarización laboral y diferencia salarial en la población joven.

Cabe destacar que la Ley Nacional 26.390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente establece los 16 años como edad mínima de admisión al empleo, y entre los 16 y 18 años las jornadas de trabajo no pueden superar las 6 horas diarias y las 36 semanas, prohibiendo el trabajo nocturno. Esta normativa es de gran importancia ya que muchos/as adolescentes se encuentran forzados a incorporarse al mercado de trabajo en forma complementaria a los estudios o abandonando los mismos y generando, de este modo, un enorme obstáculo en miras a enfrentar con mejores opciones el futuro.

De acuerdo a un reciente informe de la OIT²² los índices de desempleo - OIT. *Un nexo por construir. Jóvenes y Trabajo Decente en Argentina*. Radiografía del Mercado de Trabajo y las principales intervenciones, Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para

pleo entre las personas jóvenes de la región ascienden al doble que los de otros/as trabajadores/as. En nuestro país, la tasa de desempleo de este colectivo es tres veces mayor que la de las personas adultas y, generalmente, los empleos en los que se ocupan los/as jóvenes resultan precarizados, mal remunerados y sin los beneficios de la seguridad social ni protección contra accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Existe un número importante de jóvenes que no estudian ni trabajan o que tan solo pueden acceder a trabajos precarios. Como se ha dicho, el hecho de que muchos/as jóvenes busquen insertarse prematuramente en el mercado laboral acarrea graves consecuencias en relación a su continuidad educativa y, por consiguiente, a la conformación de sus habilidades laborales restringiendo así las posibilidades de obtener empleos de mayor categoría.

En algunos casos, las personas jóvenes atraviesan situaciones de exclusión y pobreza que se vinculan en parte con su condición de desempleados/as pero que también responden a estereotipos culturales que los/as criminalizan y estigmatizan como *delincuentes*, *violentos/as*, *drogadictos/as* y *vagos/as*. Al respecto el Plan Nacional contra la Discriminación enuncia:

“La imagen de los jóvenes que van “construyendo” los medios en su conjunto es francamente discriminatoria de sus capacidades. Si se trata de jóvenes pobres, o bien están delinquiendo o en la esquina “sin hacer nada”, en barras violentas, saturando comisarías y cárceles, adictos a los videojuegos o la TV, bebiendo en exceso o drogándose, haciendo disturbios en la calle, bailantas o discotecas. (...) no suele rescatarse el esfuerzo solidario de jóvenes de todo el país, amparándose en el estereotipo de la “juventud sin rumbo”, sin preguntarse por las causas de este encasillamiento”.

“(...) existen ciertas concepciones sociales –cristalizadas en la normativa vigente- que consideran a los adolescentes objetos de delito, criminalización y exclusión social, pero nunca como sujetos de derechos.”²³

Este tipo de mensajes comunicacionales promueven construcciones en el imaginario colectivo que refuerzan y fundamentan los estereotipos y mitos discriminatorios hacia la población joven dificultando aún más sus posibilidades y oportunidades laborales.

la Argentina. 2011. p. 24.

23- Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. Diagnóstico Medios de Comunicación. p. 280. Descargar online en www.inadi.gov.ar.

El acceso al primer empleo

Las personas jóvenes que buscan insertarse por primera vez en el ámbito laboral tienen sobre sus espaldas el estigma de la “falta de experiencia”. En muchos casos, las ofertas de empleo establecen tiempos prolongados de experiencia adquirida anteriormente como requisito excluyente para la obtención del puesto de trabajo.

Asimismo, una de las características que tiene el primer empleo de los/as jóvenes es que la mayoría de esos puestos laborales se encuentran nada o muy poco relacionados con los estudios realizados. Por otro lado, en muchos casos las formas de contratación no resultan claras precarizando así la inserción, ya sea porque comienzan a trabajar sin un contrato preexistente o porque se trata de empleos temporales.

El embarazo adolescente

La maternidad adolescente²⁴ constituye otra de las grandes dificultades que se presenta en el acceso al empleo, en este caso, por parte de mujeres jóvenes. Las desventajas que asumen las mujeres adolescentes y jóvenes que son madres en el momento de la selección del personal resultan notables. Existe cierta creencia relativamente extendida acerca de que, a causa de la maternidad, los costos laborales que acarrea la contratación de mujeres son más altos que los de los varones sin perjuicio de que los costos derivados de las licencias por maternidad son asumidos por el Estado, a través de la Administración Nacional de la Seguridad Social de la Nación (ANSES). Asimismo, al tener casi en su totalidad la responsabilidad del cuidado de los/as hijos/as muchas jóvenes sufren una desventaja en comparación con sus pares varones ya que se les atribuye mayor probabilidad de ausentismo, licencias y jornadas reducidas.

Lugar de residencia

Las personas que residen en barrios populares, villas de emergencia o asentamientos suelen tener serias dificultades a la hora de conseguir un puesto de trabajo.

24- El 15 por ciento de los nacimientos en Argentina son de madres adolescentes. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), “Aportes para el desarrollo humano en Argentina”. PNUD-CEPAL. 2011.

Al considerar este dato como un factor excluyente a la hora de otorgar un puesto de trabajo, se evidencian situaciones de discriminación basadas en el estereotipo de que todos los habitantes de un barrio o una villa son “delincuentes o vagos” por el hecho de vivir allí. Esta realidad trae aparejado un doble estándar de discriminación, ya que genera un obstáculo para una población que generalmente se encuentra en contextos de pobreza y vulnerabilidad social y dificulta la obtención de un empleo que le permita contar con un cierto grado de movilidad social.

Aspecto físico

La figura de la “buena presencia” es muy habitual en los avisos de búsqueda laboral y constituye una herramienta absolutamente discrecional y arbitraria que no guarda ninguna relación con las aptitudes y capacidad de las personas para desempeñar una labor.

No existe un parámetro formal para definir quien entra o no dentro de la “buena presencia”. Simplemente se trata de un encasillamiento discriminatorio que toma en consideración la prolijidad y la vestimenta que oculta el prejuicio respecto del color de la piel, la contextura física de una persona o su condición socio-económica, entre otras cosas.

El Plan Nacional contra la Discriminación desarrolla el concepto de *normalidad estética*, es decir, un *estilo de vida*, basado en cierto modo de caminar, de vestir, de lucir. Se procura “normalizar” la apariencia, generando a la vez una restricción a aquellos sectores de la población que tienen dificultades económicas para transformar su aspecto²⁵. Nuevamente estaremos ante un doble estándar de cada vez que estos sectores se enfrenten a dificultades para acceder a un empleo derivadas de una normalización estética.

Personas migrantes y trabajo

Argentina ha sido y es actualmente un país receptor de personas migrantes que buscan en nuestro país nuevas o mejores oportunidades para su desarrollo personal y familiar. La expectativa de conseguir un empleo constituye un motivo importante a la hora de decidir cambiar el lugar de residencia.

25- Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y Propuestas. Nuevas modalidades del racismo: la “estética racista”. INADI. 2005. p. 54.

En los últimos años se han dado avances sustantivos vinculados a la política migratoria de nuestro país que han ubicado a la República Argentina a la vanguardia legislativa en materia de derechos humanos de las personas migrantes.

La sanción de la Ley N° 25.871 supuso un cambio de paradigma en relación a la concepción de las migraciones las cuales pasaron de ser consideradas como parte integrante de la política poblacional a concebirse desde una perspectiva de derechos humanos, poniendo el eje en la persona migrante y reconociendo el derecho a migrar como esencial e inalienable de la persona humana.

Sin embargo, es dable destacar que aún persisten representaciones y prácticas discriminatorias muy arraigadas en la sociedad que vulneran los derechos de las personas migrantes, en especial los de la población de origen latinoamericano, particularmente boliviano, paraguayo y peruano. Esto se debe principalmente a la histórica e injustificada sobrevaloración de la migración “blanca” o europea por sobre la “latina” o regional.

A raíz de esta situación se han ido construyendo mitos y estereotipos discriminatorios vinculados a todos los ámbitos de la vida de las personas migrantes. En el ámbito laboral, se encuentra ampliamente instalado el discurso xenofobo vinculado a la creencia de que los/as inmigrantes les roban el trabajo a los/as argentinos/as.

En primer lugar, cabe destacar que la Ley de Migraciones regula el derecho a trabajar de las personas migrantes en igualdad de condiciones con los/as nacionales, en los artículos destinados a las categorías migratorias. La admisión para ingresar y/o permanecer en la Argentina y los derechos reconocidos en esa admisión se encuentra reglamentada en los artículos 20 y sucesivos y comprende las siguientes categorías:

- 1- Residentes permanentes (art. 22). Se otorga a la persona migrante que quiera establecerse definitivamente en la Argentina. También se aplica a los parientes (cónyuge, hijos/as o padres) de ciudadanos/as argentinos/as, nativos/as o por opción. Pueden desarrollar tareas o actividades remuneradas o lucrativas.
- 2- Residentes temporarios (art. 23). Persona migrante que ingresa como trabajador/a migrante, rentista, pensionado/a, inversionista, científico/a

o especialista, deportista, artista, religioso/a (quienes pueden permanecer en la Argentina por tres años, prorrogables, con entradas y salidas múltiples), entre otras categorías mencionadas en la ley. La residencia temporaria habilita a desarrollar tareas o actividades remuneradas o lucrativas solo durante el período de permanencia autorizado.

- 3- Residentes transitorios (art. 24). Persona migrante que ingresa a la Argentina como turista, pasajero/a en tránsito, en tránsito vecinal fronterizo, tripulantes de transportes internacionales, trabajadores migrantes estacionales, académicos/as, en tratamiento médico y personas que invoquen casos especiales. No pueden realizar actividades remuneradas o lucrativas, con excepción de los/as trabajadores/as migrantes estacionales o aquellos/as que sean autorizados/as por la Dirección Nacional de Migraciones.

Las personas migrantes con residencia temporaria o transitoria pueden permanecer en la Argentina por el tiempo autorizado, con sus prórrogas, debiendo abandonar el país cuando se cumpla dicho plazo.

- 4- Residencia precaria. Es concedida a la persona migrante mientras se formalizan los trámites de residencia. Tiene una validez de 180 días y la autoriza a trabajar.

Por otro lado, este tipo de representaciones xenófobas encuentran correlato en la construcción del discurso en algunos momentos históricos de la Argentina. En la década del '90 existía cierto consenso en la idea de que las personas migrantes resultaban una amenaza a la seguridad, a la sanidad y al trabajo, volviéndolos culpables de todos los males que aquejaban al país; siendo en realidad los resultados negativos en el desarrollo económico y social consecuencia de las políticas neoliberales implementadas en la década.

Igual importancia reviste el hecho de que generalmente las personas migrantes realicen trabajos que los/as habitantes nacionales no están dispuestos/as a hacer, ya sea por estar socialmente desacreditados, o por cuestiones de nivel educativo o bienestar general.

Asimismo, en algunos casos, la situación migratoria irregular se utiliza de manera lucrativa generando un mercado de explotación, trabajo forzado y condiciones precarias de trabajo, no siendo reconocidos los derechos esenciales de las personas migrantes para trabajar dignamente.

En el caso de las mujeres migrantes, muchas encuentran como una opción viable y con relativos bajos requisitos el acceso al trabajo doméstico en casas particulares. Si bien las problemáticas relacionadas a este tipo de ocupación se desarrollan en el apartado destinado a las temáticas de género, se evidencia que, en el caso de las migrantes paraguayas y peruanas, el empleo doméstico es la principal actividad laboral en el cual se desarrollan²⁶. El 60 por ciento de las mujeres paraguayas en Argentina se ocupan en el servicio doméstico²⁷. Investigaciones recientes sobre el servicio doméstico en Argentina indican que el 19,4 por ciento de las trabajadoras del servicio doméstico del Gran Buenos Aires son extranjeras, el 52 por ciento corresponde a mujeres paraguayas, el 25 por ciento a mujeres del Perú y el 8,9 a mujeres de Bolivia.²⁸

Estos datos permiten dar cuenta de la importancia que tienen estas trabajadoras en el sector y que, asimismo, esta actividad se da en un marco de informalidad, precariedad y falta de control laboral. Como ya se advirtió, la irregularidad en torno a la situación migratoria expone a las trabajadoras a un marco de explotación, al pago de salarios magros y, en algunos casos, a ser víctimas de diferentes violencias que, como se dan en ámbitos privados, son muy difíciles de denunciar.

La discriminación laboral a personas adultas

Asiduamente las personas adultas encuentran obstáculos en el acceso a puestos de trabajo. Estas barreras están ligadas a prejuicios y estereotipos históricos que refuerzan prácticas discriminatorias hacia este colectivo y fomentan su exclusión del sistema laboral, desestimando el nivel de formación que presentan para determinados perfiles.

Asimismo, la mercantilización de las relaciones laborales y sociales promovió una lógica de utilidad y eficiencia vinculada a la edad del/la trabajador/a, constituyéndose en muchos casos en un obstáculo para acceder al mercado de trabajo.

26- Courtis, C; Pacecca, M., *Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en Área Metropolitana de Buenos Aires*, Universidad de Buenos Aires, 2010.

27- Bruno, S., *Migrantes paraguayas y el servicio doméstico en Buenos Aires. Diferencias y desigualdades*, Grupo de Estudios Sociales sobre Paraguay – UBA, 2011. Ponencia presentada en el 4to Congreso Paraguayo de Población, organizado por la Asociación Paraguaya de Estudios de Población, Asunción, Paraguay.

28- Groisman, F; Sconfienza, M., *El servicio doméstico en Argentina. Informa de situación 2004-2012*. Centro de Investigación en Trabajo Distribución y Sociedad. CITRADIS. 2012.

En el ámbito laboral existe el prejuicio de que la contratación de personas mayores de 40 años, aproximadamente, conlleva cierta complejidad puesto que requiere una remuneración acorde a la capacitación y experiencia del candidato/a. Esta situación tiene como consecuencia la desvalorización profesional de esta población y el fortalecimiento de un estereotipo que asocia la adultez con el final de una carrera profesional. De esta forma, lejos de instalarse una lógica de solidaridad entre los grupos etáreos que permita combinar las particularidades de las personas jóvenes, adultas y adultas mayores en el ámbito laboral, se restringen las oportunidades para una participación igualitaria en el mercado de trabajo.

Personas adultas mayores y seguridad social

Las personas adultas mayores encuentran serias dificultades en el acceso a un puesto de trabajo como así también en la conservación y desvinculación del mismo.

La política de seguridad social hacia las personas adultas mayores tiene por objetivo garantizar mediante un ingreso y servicios públicamente financiados el acceso a bienes y servicios para su desarrollo personal, puesto que se encuentran fuera del mercado de trabajo por lo que no perciben ingreso alguno para subsistir.

El modelo económico y social de la década del '90 estructuró un mercado de trabajo caracterizado por la flexibilización e informalidad que apresuró la desvinculación obligada del ámbito laboral de gran parte del colectivo de personas adultas mayores, aun cuando no existía una política de seguridad social universal. En tal sentido, el Sistema Integrado de Jubilación y Pensiones consistía en un régimen mixto, integrado por un sistema público de reparto que abonaba una pensión básica y un sistema de capitalización individual que compensaba dicho monto con los aportes personales. Cabe destacar que prevalecía el sistema de capitalización individual, lo que ocasionaba una desigualdad de haberes entre las personas beneficiarias.

Este sistema adolecía de varios defectos entre los que se destacan: la baja cobertura que se explica en los exigentes requisitos para el ingreso (cantidad excesiva de años de aporte, altas comisiones administrativas, etc.), los escasos montos de jubilación y la baja calidad del servicio eviden-

ciada en las dificultades para el cobro de la jubilación. También hay que mencionar el alto nivel de riesgo que poseía este sistema puesto que el fondo de los aportes estaba sujeto a los vaivenes del mercado. En tal sentido, en el año 2001 se experimentó una drástica reducción del valor del fondo de pensiones.

Desde el año 2003 en adelante el Estado Nacional promovió una serie de medidas que fueron configurando una política pública hacia las personas adultas mayores cuyo eje principal fue la inclusión de la mayor cantidad de personas al sistema y el aumento sostenido de la jubilación percibida.

En este marco, el Gobierno Nacional implementó un plan de inclusión previsional que tuvo por objetivo ampliar la cobertura de las personas beneficiarias, flexibilizando los requisitos de ingreso y estableciendo un sistema de regularización de deudas, más conocido como “moratoria”, procurando a tal fin incluir a aquellas personas que no hubieran efectuado aportes, a fin de evitar perpetuar la exclusión en la que estaban inmersas.

En el año 2004 se sancionó la Ley N°24.476 de Régimen de Regularización de Deudas y la Ley N° 25.994 de Creación de Prestación Previsional Anticipada. Ambas normas permitieron que los/as autónomos/as con problemas de regularización de aportes pudieran acceder al sistema previsional mediante el descuento de la deuda de la prestación mensual en hasta 60 cuotas. Esto facilitó la incorporación de aquellas personas que, encontrándose desocupadas, registraban todos los aportes requeridos por la normativa vigente, pero les faltaban hasta 5 años de edad para adquirir el beneficio previsional.

En el año 2007 se sancionó la Ley N° 26.222 mediante la cual se introdujeron sustanciales cambios en el sistema previsional, a saber: instauración de la libre opción del Régimen Jubilatorio, incremento del financiamiento, flexibilización del ingreso y expansión de protección social.

A su vez, se estableció por Ley N° 26.417 la movilidad jubilatoria que determina, dos veces al año, la actualización de los haberes jubilatorios, contribuyendo de esta forma a garantizar un ingreso sostenido para las personas adultas mayores.

En el año 2008, mediante la Ley N° 26.425 se implementó una reforma integral del sistema previsional argentino que consistió en la sustitución del régimen de capitalización individual por un sistema público de reparto. Este

último se caracteriza por funcionar en base a una lógica de solidaridad entre los trabajadores que se encuentran en actividad y aquellos retirados del mercado.

La implementación de esta política pública arroja resultados positivos entre los que se destacan la incorporación de más de 2 millones de personas al régimen de previsión social, alcanzando una cobertura de aproximadamente 6 millones de beneficiarios/as, y el incremento en un 118 por ciento del haber jubilatorio mínimo. Al respecto, cabe señalar que la Argentina está entre los países de la región con mayor cobertura para adultos/as mayores, con una tasa de más del 80%²⁹.

Personas privadas de la libertad y personas liberadas

Las personas que han recuperado su libertad luego de haber cumplido la pena dentro del sistema carcelario, encuentran generalmente algunos obstáculos e impedimentos para una efectiva readaptación social.

El trabajo es una herramienta indispensable para este proceso de readaptación social y además constituye un medio fundamental para la subsistencia y satisfacción de necesidades básicas.

La exclusión de las personas liberadas de las oportunidades laborales no sólo restringe su libertad para poner en práctica sus potencialidades, sino que también limita su desarrollo personal e impide seriamente la “readaptación” de las mismas en la vida social.

El requisito de antecedentes penales solicitado en la etapa de ingreso y evaluación de los/as postulantes constituye un obstáculo para el acceso al empleo de las personas liberadas. Asimismo, este requerimiento se encuentra frecuentemente asentado en prejuicios y estereotipos que poco se vinculan con la idoneidad o capacidad que exige el puesto de trabajo.

Esta situación obstaculiza la readaptación social de este colectivo sin perjuicio de haber cumplido la pena establecida por el sistema de justicia penal. Asimismo, es frecuente que aquellas personas que accedan a un trabajo lo hagan en condiciones desfavorables, como ser empleos poco calificados, precarizados o mal remunerados.

29- Dato de la ANSES, disponible en <http://www.anses.gob.ar/jubilados-pensionados/pip-programa-inclusion-previsional-30>.

La Ley N° 22.117 en su art. 8 establece que el registro de antecedentes penales es de carácter “reservado” detallando taxativamente las personas y los casos en que el mismo puede ser solicitado. Sin embargo, esta práctica de requerir a la persona postulante la tramitación y presentación de su Certificado de Antecedentes Penales a fin de ser admitida o no en los puestos laborales es muy común en los/as empleadores/as, si bien no está contemplada en la presente legislación e infringe la normativa.

La negativa a presentar dicho certificado significa, en la mayoría de los casos, un impedimento para acceder al puesto de trabajo, cerrando de esta forma la puerta a quien oportunamente fue condenado/a y ha cumplido su pena, a poder desarrollar una actividad laboral en condiciones de igualdad.

Es escasamente conocida la información respecto a que, durante la permanencia en la cárcel, las personas privadas de la libertad pueden iniciar sus estudios primarios y secundarios. En muchos casos, siguiendo una carrera universitaria, llegan a graduarse con excelente calificaciones. Además existen capacitaciones en talleres de sastrería, confección de calzados, talleres de oficios varios como plomería, albañilería, herrería, panadería, construcción de muebles, etc.³⁰. Estas formaciones tienen como propósito que, llegado el momento de recuperar la libertad, las personas puedan insertarse en el mercado laboral (con demandas de recursos humanos calificados).

Existe legislación nacional e internacional que garantiza el derecho a la inserción socio-laboral de las personas que han recuperado su libertad. Al respecto se encuentra la Ley Nacional N° 24.660 de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad, e instrumentos tales como la Convención Americana de Derechos Humanos, las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

El impacto de la opinión pública

Entendemos que muchas de estas prácticas laborales de exclusión se asientan en opiniones y percepciones culturalmente arraigadas acerca de las personas que han sido condenadas por haber cometido un delito.

30- http://www.spf.gov.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=139&Itemid=138

En la investigación desarrollada por el INADI “Mapa de la Discriminación en la Argentina”, se señala que el 52 por ciento de las personas encuestadas han estado total o parcialmente de acuerdo con la frase *“la mayoría de los/as delincuentes no tiene recuperación”*.³¹

Muchas de estas tendencias se ven influenciadas por los medios de comunicación en lo que se denomina la criminología mediática. La misma crea el imaginario social de un mundo de “personas decentes” frente a una masa de criminales identificada a través de estereotipos que configuran un “ellos” separado del resto de la sociedad.³²

Es importante que los/as comunicadores/as no reproduzcan los prejuicios y estereotipos mencionados anteriormente y se comprometan en la difusión e información de la legislación y políticas existentes para las personas privadas de la libertad y liberadas, puesto que, como dijimos anteriormente, el derecho al trabajo constituye una herramienta indispensable para la readaptación social de este colectivo.³³

Pueblos Indígenas

Las dificultades en el ámbito laboral constituyen una expresión más de las múltiples vulneraciones y exclusiones a las que se ven sometidas las comunidades indígenas. Estas vulneraciones encuentran su fundamento histórico en la conformación del Estado Nacional, en la que las comunidades fueron expulsadas de sus territorios y saqueados los recursos naturales que utilizaron para su supervivencia. Durante siglos las poblaciones indígenas han sido olvidadas, negadas y excluidas del sistema socio-económico.

Es importante destacar que existe una tensión de cosmovisiones, ordenamientos sociales y formas de entender las actividades que dan sustento a la vida, a las personas y su relación con la tierra. Las formas y organizaciones comunitarias indígenas, sus sistemas culturales y de conocimiento, están relacionados con sus ocupaciones laborales tradicionales: la

31- “Mapa Nacional de la Discriminación 2013. Segunda Serie de Estadísticas sobre Discriminación en Argentina”. INADI, 2013.

32- “La cuestión criminal”, por Eugenio Zaffaroni, Página 12, Especiales, Fascículo V, 8 de septiembre de 2012.

33- El INADI realizó diferentes informes de buenas prácticas destinados a periodistas y profesionales de la comunicación, uno de ellos de Discriminación en el acceso al trabajo. Estos informes pueden consultarse en la página web del Instituto, www.inadi.gov.ar, en la sección de Comunicación Estratégica y Prensa.

artesanía, la caza, la pesca, la agricultura rotativa o la recolección y el pastoreo. La mayoría de las personas que componen estas comunidades poseen saberes y habilidades vinculadas a estas actividades. Sin embargo, resulta frecuente encontrar personas de las comunidades indígenas desarrollando tareas agrarias que suelen ser estacionales, precarias y mal remuneradas. En contextos adversos y al existir poco dinamismo económico dentro de las comunidades, existe una alta proporción de pobladores/as que debe desarrollar actividades laborales en la zona urbana lindera. Entre las mujeres predomina la actividad vinculada al servicio doméstico y para los varones las changas, la limpieza de predios y el desempeño como peones. Generalmente estos trabajos se caracterizan por ser informales, precarizados, temporarios y mal remunerados.

Los prejuicios y estereotipos de los/las empleadores/as en relación a las personas de las comunidades indígenas están vinculados a la falta de responsabilidad, constancia y predisposición al trabajo para desempeñar una actividad laboral. Estas estigmatizaciones no son construcciones aisladas ni simplistas, sino que encuentran una legitimación en un modelo que provoca desigualdad económica y social de los pueblos indígenas.

Los miembros de comunidades indígenas poseen, generalmente, bajo nivel educativo. La baja asistencia escolar entre los niños y niñas indígenas se encuentra asociada a la distancia con los centros educativos, a las dificultades económicas para poder sostener los años de educación formal y, en muchos casos, a la falta de pertinencia cultural en la currícula educativa.

Estos indicadores brindan un escenario complejo a la hora de pensar la promoción y acceso a un empleo digno y de calidad para las personas de las comunidades indígenas. Sin embargo, esta realidad constituye un desafío que debe atenderse, ya que existen graves vulneraciones a los derechos humanos de este colectivo y, como ya se ha dicho, el trabajo es un derecho humano fundamental, que además amplía y facilita el acceso a otros derechos.

El convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 169 en su artículo 20 recomienda a *“los gobiernos adoptar medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo (...) Asimismo los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados (...)”*

Este convenio reconoce de modo significativo los derechos colectivos de los pueblos indígenas en áreas clave, entre ellas, la integridad cultural; la consulta y participación; el autogobierno y la autonomía; los derechos a la tierra; el territorio y los recursos y la no discriminación en los ámbitos socioeconómicos.

El Convenio número 111 de la OIT proporciona un marco importante para la promoción de los derechos de las mujeres y los hombres indígenas en igualdad de oportunidades y para el acceso a un trabajo decente. Este convenio se encuentra en perfecta sintonía con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales de 1989 (núm. 169), y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de 2007.

Política del INADI: estrategias y articulaciones

El modelo económico y social que la República Argentina viene implementando en los últimos años ubica a los derechos humanos como eje paradigmático desde el cual se estructuran y diseñan todas las políticas públicas que el Estado Nacional implementa, sea cual fuere la temática que aborden. Esta concepción encuentra su fundamento en el entendimiento de que los/as ciudadanos/as son, en primer término, sujetos de derechos y, en virtud de ello, el Estado debe velar por su inclusión, respeto e igualdad de oportunidades.

Como organismo que lucha contra la discriminación, el INADI trabaja diariamente en la promoción y visibilización de los derechos de colectivos históricamente segregados y procura, con su labor diaria, sensibilizar a la comunidad acerca de la riqueza que la diversidad implica en todas las esferas de la vida, pública y privada.

Como fuera expuesto con anterioridad, el mercado laboral constituye un ámbito que no se encuentra exento de discriminación. Se trata de una institución estructurada en torno a reglas que pueden contener ciertas pautas desiguales, segregativas y excluyentes de personas o grupos. Estas pautas pueden devenir en prácticas discriminatorias que vulneren derechos laborales como así también restringir las oportunidades de las personas en el acceso al trabajo. Consecuentemente, una desigual distribución del acceso al mercado de trabajo puede tener graves implicancias en las posibilidades y beneficios que devienen del derecho a trabajar: satisfacción de necesidades, movilidad social ascendente, protección social y regulación previsional, entre otros.

Teniendo presente esta situación el INADI a través del Área de Trabajo sin Discriminación, dependiente de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación, implementa acciones para combatir la discriminación en ámbitos laborales. Para ello, el Instituto trabaja articuladamente con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) para implementar de manera estratégica y conjunta acciones destinadas a erradicar las dificultades de acceso a un empleo digno y de calidad derivadas de la discriminación de grupos que se encuentran vulnerabilizados en sus derechos.

En este marco, se establecieron acciones de articulación entre la Secretaría de Empleo y el INADI en las temáticas de discriminación y acceso al empleo digno para jóvenes, personas con discapacidad, mujeres en situación de violencia, personas trans, pueblos indígenas, personas migrantes, personas viviendo con VIH-sida y privados/as de la libertad, entre otros grupos.

Dentro de las líneas de trabajo conjunto cabe resaltar las acciones de capacitación y sensibilización en toda la estructura de la Red de Servicios de Empleo a nivel federal, de manera conjunta con los estados municipales, provinciales y organizaciones de la sociedad civil, y el desarrollo de campañas comunicacionales de difusión vinculadas a la temática de empleo-discapacidad-discriminación, materiales e insumos teóricos y materiales audiovisuales.

El INADI ha remitido al MTEySS informes relativos a la situación de vulnerabilidad en relación con el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia, personas en situación de prostitución y personas trans. A raíz de ello, estos colectivos han ingresado recientemente al programa de Seguros de Capacitación y Empleo de la Secretaría de Empleo, mediante la Resolución Ministerial 331/2013 (identidad de género), 332/2013 (víctimas de violencia doméstica) y 1504/2013 (personas en situación de vulnerabilidad vinculada con la prostitución).

Asimismo desde el año 2011, y en virtud de contar con importantes herramientas legislativas en materia de diversidad sexual e identidad de género, se desarrollan acciones vinculadas a la temática del trabajo y la diversidad sexual en concordancia con las políticas de inclusión llevadas adelante por el gobierno nacional, en cumplimiento del Plan Nacional contra la Discriminación del INADI (Decreto Nº 1086/05), y los objetivos del MTEySS en cuanto a protección y promoción de los derechos de las personas perte-

necientes a la comunidad LGTBI en el ámbito laboral.

A través de la Coordinación de Diversidad Sexual del MTEySS y el INADI se implementan acciones que tienen como objetivo sensibilizar y difundir el alcance de derechos del colectivo LGTBI, espacios laborales plurales y respetuosos de las diversas orientaciones sexuales. Para la consecución de esos objetivos, se trabaja con sindicatos, cámaras empresarias y otros organismos del Estado Nacional, provincial y municipal.

En otro orden de cosas, se elaboró de forma tripartita entre el INADI, la Coordinación de Diversidad Sexual del MTEySS y el Sindicato Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas, un estudio exploratorio de percepción sobre el impacto del avance de los derechos de diversidad sexual e identidad de género en el ámbito laboral del personal civil de las fuerzas armadas.

Otras de las acciones a destacar, es la puesta en marcha desde el mes de julio del 2012 del “Grupo de Organismos del Estado Nacional para la protección y promoción de los derechos de la población LGTBI”. Este espacio se constituyó con el propósito de fortalecer y desarrollar políticas públicas orientadas a promover los derechos de la comunidad LGTBI para la no discriminación e inclusión igualitaria de todo el colectivo. El Grupo inició sus acciones con un documento titulado *“Documento de Trabajo para la protección y promoción de los derechos de la población LGTBI”*, que han suscripto numerosos organismos estatales entre los que se encuentran los ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Industria; Seguridad; Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios; Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva; Turismo; Defensa; Educación; Salud y Justicia y Derechos Humanos; la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación; el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y el INADI.

A través de este espacio se han realizado encuentros interministeriales para la difusión de las políticas públicas, capacitaciones y publicaciones conjuntas referidas a las temáticas de la diversidad sexual. Además, se encuentra en diseño y planificación una campaña comunicacional que procura integrar a la diversidad sexual como un valor democrático y constituyente de la identidad nacional.

Merece ser destacada la articulación existente entre el INADI y los ministerios de Turismo y Trabajo, Empleo y Seguridad Social que, a través de la firma de un convenio, establecieron un marco de acciones conjuntas

vinculadas al sector turístico para la promoción y protección de los derechos del colectivo LGBTI, tanto para trabajadores/as como para turistas. En tal sentido se están desarrollando capacitaciones a cámaras empresarias del sector turístico de distintos puntos del país.

Asimismo, a través de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el INADI participa de la Mesa Interministerial en materia de trata de personas con fines de explotación laboral. En la misma se encuentran representadas la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF) del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la Dirección Nacional de Migraciones, la Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico (SEDRONAR), el Ministerio de Educación de la Nación, la Oficina de Rescate y Acompañamiento de las Personas Damnificadas por el Delito de Trata del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Ministerio de Seguridad. Este espacio tiene como propósito promover acciones articuladas con los organismos participantes, difundir y sensibilizar sobre la problemática de la trata laboral, específicamente en áreas rurales. Actualmente se están llevando a cabo acciones mancomunadas de sensibilización y difusión de derechos en provincias del noroeste del país destinadas tanto a Cámaras Empresarias y Sindicatos como a agentes públicos del Estado municipal y provincial.

En el abordaje de la perspectiva de género en el mundo del trabajo se realizan acciones en articulación con la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) del MTEySS. Dicha comisión constituye un espacio de diálogo tripartito entre organismos gubernamentales, confederaciones sindicales y el sector empresario por medio del cual se procura dinamizar ciertas discusiones tendientes a visibilizar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, y específicamente en relación a la igualdad de oportunidades. Los temas prioritarios que este espacio aborda son los derechos de trabajadoras en casas particulares y la economía del cuidado.

Todas las estrategias y las articulaciones que el INADI lleva a cabo conjuntamente con la cartera de trabajo tienen como principal objetivo promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la participación equitativa y sin discriminación de todas las personas. Esta perspectiva supone poner a las personas y su dignidad en el centro de las políticas, promoviendo una sociedad más respetuosa de la diversidad y ponderando al trabajo como herramienta fundamental para la inclusión social y el desarrollo equitativo en el país.

Trabajo: la OIT define al trabajo como “todas las actividades realizadas en unidades económicas por personas con el fin de producir bienes o servicios para el consumo de terceros o el autoconsumo”. El trabajo constituye uno de los factores productivos de la economía que permiten generar riquezas como los factores de la tierra y el capital. Asimismo, se entiende por trabajo a la medida o representación del esfuerzo físico o mental que realizan las personas sobre los medios de producción para generar riquezas, producir bienes y prestar servicios.

Empleo: refiere a la actividad que realiza una persona a cambio de una remuneración.

Población con empleo: está compuesta por personas con una edad determinada que aportan su trabajo para producir bienes y servicios. Cuando se calcula la población con empleo respecto a un período de corto plazo (un día o una semana) el concepto representa a aquellas personas que trabajaron para obtener una remuneración, beneficio o ganancia familiar durante ese período. Incluye también a las personas que en ese período se ausentaron temporalmente de su empleo o empresa por diversos motivos: licencia por maternidad, enfermedad, vacaciones, en huelga o despedidas temporalmente, (OIT).

Población económicamente activa (PEA): comprende a la población ocupada o desocupada que suministra la mano de obra necesaria para la producción de bienes y servicios. La PEA excluye a ciertos grupos étnicos localizados en los extremos de la pirámide poblacional (INDEC).

Precarización laboral: refiere a la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía en las condiciones de trabajo provocando como consecuencia condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social.

En general se refiere a los procesos de flexibilización laboral o desregulación del mercado de trabajo: baja de salarios, abaratamiento del despido, ausencia de indemnizaciones, falta de coberturas so-

ciales, contratación temporal. Del proceso de precarización se deriva un aumento de la economía sumergida y un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Flexibilización laboral: también conocida como desregulación del mercado de trabajo, hace referencia al establecimiento de un marco normativo endeble de garantías de los derechos laborales que disminuye el cumplimiento de reglas y obligaciones en materia de contratación, permanencia y despido del personal.

Seguridad social: la seguridad social implica acceso a la asistencia médica y garantía de ingresos para aquellos colectivos que por motivos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales, maternidad, entre otros, no puedan acceder a los bienes y servicios básicos para el desarrollo de la vida.

Desocupados/as: comprende a las personas que sin tener trabajo lo buscan activamente o han suspendido la búsqueda temporalmente por causas circunstanciales.

Desempleo: comprende a las personas que sin tener trabajo buscan cualquier tipo de empleo, ya sea asalariado e independiente, informal, ocasional, a tiempo parcial, estacional o cualquier otra forma de empleo temporal.

Subempleo: comprende a las personas que trabajan involuntariamente jornadas menores a las 35 horas semanales.

Sobre-ocupación: comprende el conjunto de personas ocupadas que trabajan más de 45 horas semanales.

Población Inactiva: comprende a la población que no trabaja ni busca trabajo activamente.

Brecha salarial de género: refiere a la diferencia existente entre los salarios de hombres y mujeres por igual trabajo e igual formación.

Trabajo informal: refiere a aquellas actividades laborales que no están cubiertas por la legislación laboral. “En este conjunto, quedan incluidos los asalariados no registrados en la seguridad social y los

trabajadores independientes que no cumplen con sus obligaciones impositivas” (OIT, 2011, pp. 24).

Economía informal: el término hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los/as trabajadores/as y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto.

Trabajo no registrado: es una variante del concepto de empleo precario (caracterizado por la inseguridad e incertidumbre en las condiciones de trabajo) que amplía el concepto de informalidad puesto que incluye a todos los/as trabajadores/as no sujetos a la legislación laboral más allá del sector formal e informal en el que desarrollen sus actividades (OIT, 2011, pp.100).

Violencia laboral: refiere a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, ya sea en concepto de amenaza o acción consumada. La violencia laboral incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual. Es producida por trabajadores/as de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores, (Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, MTEySS).

Igualdad de oportunidades: aduce a la prevalencia del principio de no-discriminación en el ámbito laboral. Es un derecho humano fundamental y es esencial que los/as trabajadores/as elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas en base a los méritos (OIT).

Discriminación laboral: se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, basada en motivos arbitrarios tales como género, nacionalidad, discapacidad, edad, aspecto físico, entre otros, anula o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, del derecho a trabajar. La discriminación laboral limita la libertad de las personas a desarrollar sus capacidades y a fomentar las aspiraciones profesionales y personales desestimando el grado de idoneidad.

Trabajo decente: es un término elaborado por la OIT que refiere a un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, que brinde seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (se puede consultar en la página de la OIT: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>).

Techo de cristal: se denomina techo de cristal a la “superficie superior invisible” en la carrera laboral de las mujeres que impide seguir avanzando a lo largo de la misma. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales instituidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres esta limitación en su carrera, sino que está constituido sobre la base de otros rasgos que obedecen a prejuicios y estereotipos difíciles de detectar. En general estos estereotipos se fundamentan en la creencia de que las mujeres poseen baja capacidad respecto al manejo del poder dentro de una determinada organización, escaso carácter para afrontar situaciones de responsabilidad o puestos de decisión y que requieran autoridad dentro de una estructura laboral determinada, dejando en consecuencia los cargos de jerarquía elevada en manos de varones.

Trabajo doméstico: es aquel trabajo que, ya sea remunerado o no, forma parte de la llamada “economía del cuidado” y que se encuentra constituido por el cúmulo de tareas necesarias para la reproducción física de los seres humanos, contribuyendo a la satisfacción de sus necesidades psicológicas, y que tiene la tarea oculta de aportar al fortalecimiento y conciliación de la relación invisibilizada reproducción-producción. La informalidad de este tipo de tareas lleva a hacerlas extensivas o multifuncionales, encargándose a la vez del lavado y planchado de la ropa, cocina, limpieza, cuidado de niños/as, cuidado de adultos/as mayores, cuidado de las personas en sus distintas necesidades, etc.

CONTACTOS

INADI

(Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo)

www.inadi.gov.ar

Moreno 750, 1° piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Delegaciones en el interior del país (ver sitio web)

Línea Telefónica: (54-011) 4340-9400 / Fax: 4340-9433

Línea gratuita: 0-800-999-2345

Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación Área Trabajo sin Discriminación

Av. Roque Sáenz Peña 832, 1° piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

trabajo@inadi.gov.ar

Línea Telefónica: (54-011) 4328-2255.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

www.trabajo.gov.ar

Alem 650, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Línea gratuita: 0800-222-2220

Discapacidad y trabajo

Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad Secretaría de Empleo

Av. Leandro N. Alem 628, PB, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

TE: (011) 4310-5656

direcciondiscapacidad@trabajo.gov.ar

www.trabajo.gov.ar/discapacidad/

Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS)

www.conadis.gov.ar

Av. Julio A. Roca 782, Piso 4°, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Línea Telefónica: 0800-333-2662

consultas@conadis.gov.ar

Migrantes y trabajo

Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación Área de Interculturalidad

Av. Roque Sáenz Peña 832, 1° piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Línea Telefónica: (54-011) 4328-2255.

promocionydesarrollo@inadi.gov.ar

Dirección Nacional de Migraciones – Ministerio del Interior y Transporte de la Nación

www.migraciones.gov.ar

Av. Antártida Argentina 1355, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Línea Telefónica: (54-011) 4317-0234

Género y trabajo

Comisión para el Trabajo en Igualdad de Oportunidades (CTIO) - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

comisiontriptartita@trabajo.gov.ar

www.trabajo.gov.ar/ctio

Línea Telefónica: (54-011) 4310-5678

Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

equidadeigualdad@trabajo.gov.ar

www.trabajo.gov.ar/cegiot

Línea Telefónica: (54-011) 4310-5948

equidadeigualdad@trabajo.gov.ar

www.trabajo.gov.ar/cegiot

Programa Ellas Hacen. Ingreso Social con Trabajo - Ministerio de Desarrollo Social

argentinatrabaja@desarrollosocial.gov.ar

www.desarrollosocial.gov.ar/ellashacen

25 de Mayo 606 Piso 8, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Línea Telefónica: (54-011) 4316-4938

Línea gratuita: 0-800-222-3294

Jóvenes y trabajo

**Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo -Secretaría de Empleo,
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

jovenes@trabajo.gov.ar

www.trabajo.gov.ar

Leandro N. Alem 638, Piso 1, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Línea Telefónica: 4310-5854

Línea gratuita: 0-800-222-2220

**Dirección Nacional de Juventud - Ministerio de Desarrollo Social de
la Nación**

juventud@desarrollosocial.gov.ar

www.juventud.gov.ar

Paraná 426, entrepiso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Línea Telefónica: 4370-6785/84

Personas adultas mayores de 45 años y trabajo

**Coordinación de Teletrabajo - Programa de Capacitación para Ma-
yores de 45 años en Teletrabajo - Secretaría de Empleo; Ministerio
de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

coordinacionteletrabajo@trabajo.gov.ar

Av. Leandro N. Alem 628, piso 3, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Personas privadas de la libertad y liberadas y trabajo

Seguro de Capacitación y Empleo - Red de Oficinas de Empleo

www.trabajo.gov.ar/segurocapacitacion

Línea gratuita: 0-800-222-2220

**Dirección Nacional de Readaptación Social - Casa de la Dirección
Nacional de Readaptación Social - Ministerio de Justicia y Derechos
Humanos**

Salta 2007 (esquina 15 de Noviembre), Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Línea telefónica: (011) 4304-5545

Horario de atención lunes a viernes de 10 a 17 horas.

Programa Nacional de Microcrédito para la Economía Social - Comisión Nacional de Microcrédito. Argentina Trabaja - Ministerio de Desarrollo Social

www.desarrollosocial.gob.ar

Línea telefónica: 0-800-222-3294

Pueblos indígenas y trabajo

Instituto Nacional de Asuntos Indígenas - Ministerio de Desarrollo Social de la Nación

San Martín 451, entrepiso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

indigena@inai.gob.ar

www.desarrollosocial.gob.ar/pueblosoriginarios

Línea telefónica: 4348-8434/71/72

Programa Salvaguarda Indígena - Secretaría de Empleo; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

www.trabajo.gob.ar/redempleo/directorio.asp

Bibliografía

Antúnez C. (2012), "Hacia una gestión con perspectivas de género en las oficinas de empleo", en *Equidad de género*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Berkins, L. (2007), "Cumbia, copeteo y lágrimas". *Informe Nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros*, Asociación de la lucha por la Identidad Travesti, Transexual (ALITT).

Bruno, S. (2011), "Migrantes paraguayas y el servicio doméstico en Buenos Aires. Diferencias y desigualdades", Grupo de Estudios Sociales sobre Paraguay, UBA.

Council, C. (2005), "Las Américas en una encrucijada: Hacia la reinserción del trabajo digno en la Agenda del Desarrollo", Serie del Foro Globalización y Desarrollo, en *Ethics and Economics Affairs*, Nueva York.

Courtis, C; Pacecca, M. (2010), "Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en Área Metropolitana de Buenos Aires", Universidad de Buenos Aires.

CTA. "Informe N° 3. Situación laboral de las mujeres período 2009-2010", Centro de Estudios Mujer y Trabajo de la Argentina.

Fituossi; J.; Rosanvallón; P. (1997), *La nueva era de las desigualdades*, Escuela de Altos Estudios de Francia, Editorial Manantial.

Fundación Huésped. (2012), "Guía de Buenas Prácticas ético legales en VIH/sida".

Groisman, F; Sconfienza; M. (2012), "El servicio doméstico en Argentina. Informa de situación 2004-2012", Centro de Investigación en Trabajo Distribución y Sociedad, CITRADIS.

INADI (2005), *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación de Argentina. Diagnóstico y propuestas*, Argentina.

(2013), *Mapa Nacional de la Discriminación 2013. Segunda Serie de*

Estadísticas sobre Discriminación en Argentina.

INADI, “Recomendación General N° 6 contra la Discriminación en la Oferta de Empleo del INADI”. Disponible en http://www.inadi.gob.ar/uploads/recomendaciones/rec_gral_empleo.pdf

INDEC (2005), *Distribución del Ingreso, Pobreza y Crecimiento en la Argentina*, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

(2012) “Encuesta Permanente de Hogares Continua. Tasas de empleo y Desempleo en total de 31 aglomerados urbanos”. Tercer trimestre 2012.

INDEC, INADI (2012), “Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Informe Técnico de la Prueba Piloto”, Municipio de la Matanza.

Ministerio de Salud de la Nación (2012), “Indicadores básicos Argentina 2012”, Organización Panamericana de la Salud.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2012), *Igualdad de Oportunidades N°1. Equidad de Género en las Políticas Públicas*, Comisión para el Trabajo en Igualdad de Oportunidades. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/100610_cuadernillo1.pdf

(2012), *Igualdad de Oportunidades N°3. Trabajo y Familia*, Comisión para el Trabajo en Igualdad de Oportunidades. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/110120_cuadernillo3.pdf

(2012), *Igualdad de Oportunidades N°4. Trabajo Doméstico*, Comisión para el Trabajo en Igualdad de Oportunidades. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/111017_cuadernillo4.pdf

(2012), “Equidad de Género. Material de Apoyo para el trabajo desde las Oficinas de Empleo Municipales”, Secretaría de Empleo.

Novick; M.; Tomada; C.; Damill, M.; Frenkel R.; Maurizio; R (2006), *Tras la crisis: El nuevo rumbo de la política económica y laboral en Argentina y su impacto*, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales.

OIT (2001), "Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH-sida y el mundo del trabajo", Ginebra.

(2003), "La hora de la igualdad en el trabajo", Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 91° Reunión, Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

(2007), "La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean", Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 96° Reunión (2007), Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf

(2009), "Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente", en *Notas OIT, El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe 1*.

(2011), *Un nexo por construir. Jóvenes y Trabajo Decente en Argentina. Radiografía del Mercado de Trabajo y las principales intervenciones*, Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina. p. 24.

ONUSIDA (2005), "Violaciones de los derechos humanos, estigma y discriminación relacionados con el VIH. Estudios de caso de intervenciones exitosas". Colección Prácticas Óptimas del ONUSIDA.

PNUD (2011), "Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2011", Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2011. Disponible en: http://www.undp.org.ar/desarrollohumano/G%C3%A9nero%20en%20cifras_23.06.pdf

Zaffaroni, E. (2012), "La cuestión criminal", Página 12, Especiales, Fascículo V.

Derecho al Trabajo sin Discriminación

Hacia el paradigma de la igualdad
de oportunidades

inadi

Instituto Nacional
contra la Discriminación,
la Xenofobia y el Racismo

0800-999-2345

www.inadi.gob.ar



Ministerio de
Justicia y Derechos Humanos
Presidencia de la Nación