

3° Encuentro de Jóvenes Investigadores. “Jóvenes Investigadores, por una ciencia con compromiso social”

28 al 30 de octubre de 2014

Título: “Análisis Comparativo de la legislación laboral del género femenino de Islandia y Argentina con fines tendientes a optimizar esta última”

INTRODUCCIÓN:

El trabajo consiste en un análisis comparativo de la legislación laboral del género femenino entre Islandia y Argentina con la finalidad de generar propuestas tendientes a incrementar, impulsar y mejorar las posibilidades laborales de la mujer en la legislación Argentina. Se planea interpretar y reflexionar como a través de las políticas gubernamentales y sociales aplicadas en Islandia se logra reducir la desigualdad en el ámbito laboral. Así como también disminuir la baja en las tasas de natalidad.

En Argentina ha aumentado el nivel de instrucción de las mujeres, y su asistencia escolar es mayor que el de los varones. Niveles de educación más altos, en general, conducen a una menor proporción de personas desempleadas. Sin embargo, aun cuando hay cada día más mujeres que se capacitan para trabajar, a menudo se enfrentan a limitaciones sociales, culturales, económicas y prácticas que suponen barreras para la plena utilización de esas habilidades en la obtención de un trabajo adecuado. Debido a estas pautas culturales que asignan los roles femeninos y masculinos en la sociedad, las mujeres viven una situación donde deben hacerse responsables de las tareas del hogar, lo que crea impedimentos para su completo desarrollo profesional.

FUNDAMENTACIÓN:

Este trabajo pretende brindar conocimiento sobre la legislación laboral de Islandia, la cual ha permitido reducir satisfactoriamente la brecha de desigualdad de género en la relación laboral. En el Foro Económico Mundial Global Gender Gap Report de 2011, Islandia ocupa el puesto número uno. Su rendimiento se basó en sus logros en la mejora de la igualdad de género en el ámbito de la educación, la participación política y participación de las mujeres en la fuerza laboral. Un aspecto importante es que en Islandia no se disminuyó la tasa de natalidad, situación que ocurre en el resto de los países de Europa, cuando las mujeres adquirieron puestos de trabajo, situación que causa graves inconvenientes en la economía. La tasa de ocupación de Argentina del género femenino de acuerdo a la OIT es de 47%, en contraste con el 70% en Islandia.

En el plano social se pretende mostrar cómo se podría lograr reducir la desigualdad en Argentina mediante la modificación de la legislación e implementación de políticas y programas a través de la fomentación de políticas públicas y privadas

METODOLOGÍA:

Es una investigación aplicada, de profundidad correccional basada en datos cualitativos y cuantitativos. El tipo de información utilizada es secundaria.

Variables y sus dimensiones:

Género: la directiva de la conferencia de la ONU emitió la siguiente definición: "El género se refiere a las relaciones entre mujeres y hombres basadas en roles definidos socialmente que se asignan a uno u otro sexo". Bella Abzug, completa la definición estableciendo que "El sentido del término género ha evolucionado, diferenciándose de la palabra sexo para expresar la realidad de que la situación y los roles de la mujer y del hombre son construcciones sociales sujetas a cambio".

Derecho Laboral: Es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Igualdad social: El ideal de la igualdad social defiende que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades en la vida. La variante mínima de este ideal de 'igualdad de oportunidades' significa 'competencia justa' para los recursos escasos. Si se basa en la atribución, la desigualdad se rechaza, pero es aceptable si proviene de las diferencias en la realización.

Igualdad de Género: La igualdad de género, implica que los hombres y las mujeres deben recibir el mismo beneficio, a menos que haya una razón biológica para un tratamiento diferente. Este concepto es clave en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en los que el objetivo final es proporcionar a la igualdad legal y la igualdad social, especialmente en las actividades democráticas y asegurar la igualdad de remuneración por igual trabajo. El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general, que vincula todas las naciones, y, dado su carácter principal, se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

DESARROLLO:

En Islandia, hay un trasfondo histórico plasmado a través de organizaciones y protestas tanto de hombres como mujeres que marca el avance de las mujeres por la conquista de sus derechos. Alrededor de los años 1850 la lucha por los derechos humanos de las mujeres comenzaba a tomar forma. Viudas y mujeres solteras recibieron un derecho limitado a votar en 1882 y en 1886 las niñas obtuvieron el derecho a la educación.

En 1911 las mujeres obtuvieron la igualdad de acceso pleno a la educación, las subvenciones públicas y cargos públicos. En 1961, el Parlamento aprobó una ley sobre el salario equidad, con el objetivo de cerrar la brecha en 1968.

En 1975, más de 25.000 mujeres en Islandia tomaron un día libre para hacer hincapié en la importancia de la contribución de las mujeres a la economía, tanto en el trabajo remunerado y no remunerado. Al año siguiente, se aprobó la primera ley de igualdad y el Consejo de Igualdad de Género fue fundado. En 1995 fue agregado a la articulación Constitucional que las mujeres y los hombres deben ser iguales en todos los aspectos.

En Argentina, el nuevo Código Civil entro en vigencia en el año 1871, el cual contenía restricciones legales a la capacidad civil de las mujeres. A medida que pasaron los años, las mujeres fueron adquiriendo más capacidades legales, como la posibilidad de ejercer derechos políticos, otorgada en el año 1947 durante el gobierno de Perón. La reforma que marcó un antes y un después fue en 1968 con la ley N° 17.711, otorgándoles a las mujeres la plena capacidad civil. Con el tiempo se fueron incorporando demandas por diferentes tipos de derechos, como los de índole reproductivos, políticos y sociales. En el marco de estos reclamos se sancionaron distintas leyes, tales como la ley N° 24.012 de Cupo, la ley N° 24.828 incorporando a las amas de casas al sistema integrado de jubilaciones y pensiones.

En el orden internacional se celebraron varios tratados y convenciones en aras a la protección de las mujeres. En 1985 Argentina ratificó la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, la convención Americana de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como su Protocolo Facultativo y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como Convenios de la OIT, especialmente referidos al trabajo de las

mujeres. (Islandia también es signataria de estos convenios). Un importante avance fue la reforma constitucional de 1994. Ésta les asignó a dichas convenciones la mayor jerarquía en la pirámide legal, obligando a los jueces argentinos a la aplicación de dichas normas (art.75 inc. 22)

Marco Legal:

El principio de igualdad se aborda en una disposición de la Constitución de la República de Islandia, afirmando que los hombres y las mujeres deben tener los mismos derechos en todos los aspectos. En Argentina la Constitución Nacional ordena al Congreso “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.” (75:23). El artículo 14 bis dice que a igual tarea, corresponde igual remuneración. No se puede discriminar en razón del sexo de la persona.

En Islandia se encuentra La Ley de Igualdad de Género vigente desde el año 2008. El objetivo del acto es establecer y mantener la igualdad de condiciones y de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad.

En Argentina la Ley de Contrato de Trabajo (N.º20.744) se ocupa de legislar y proteger a las mujeres que trabajan. Además, se encuentra funcionando la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO). Es un espacio de interacción entre representantes gubernamentales, sindicales, empresariales y de la sociedad civil para fortalecer la concertación y el diálogo social sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. A su vez, existe el “Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral” (Decreto 254/98), coordinado por el Consejo Nacional de la Mujer.

Argentina	Islandia
<p>Plan para igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar e implementar políticas, planes y programas operativos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato con los varones. 2. Impulsar la representación equitativa de las mujeres en los programas de empleo, incluidos los dirigidos a actividades no tradicionales. 	<p>Ley de Igualdad de Género:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de la educación y la sensibilización en materia de igualdad de género 2. Trabajar por la igualdad de influencia de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones y la formulación de políticas en la sociedad 3. Análisis de las estadísticas en función del género 4. El aumento de la investigación en los estudios de género

<p>3. Impulsar la incorporación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en los acuerdos de integración regional.</p> <p>4. Realizar capacitaciones</p> <p>5. Promover la participación de las mujeres en la producción, estimulando su actividad emprendedora.</p> <p>6. Desarrollar materiales y metodologías de inducción y acompañamiento para mujeres que quieran generar su propio empleo en forma individual o asociada.</p> <p>7. Estimular la operatoria de líneas de financiación favorables para el desarrollo de microemprendimientos productivos liderados por mujeres.</p> <p>9. Difundir los derechos de las mujeres trabajadoras y estimular su ejercicio.</p> <p>10. Articular con las organizaciones sindicales y empresarias a efectos de definir estrategias con el fin de propiciar la aplicación del derecho a una remuneración igual por trabajo de igual valor, para varones y mujeres.</p> <p>11. Propiciar la sanción de una normativa que penalice el acoso sexual en las relaciones de trabajo del sector privado.</p> <p>12. Promover la regularización del empleo doméstico mediante la revisión de la legislación vigente, con el fin de favorecer los mecanismos de inserción laboral, disminuir los riesgos de marginalidad social y transparentar la relación laboral.</p> <p>13. Generar instancias administrativas que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en las relaciones laborales.</p> <p>14. Reforzar los órganos de control existentes en materia laboral para que vigilen el efectivo cumplimiento del principio de no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.</p> <p>16. Promover la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p>5. Trabajar en contra de la discriminación salarial y otras formas de discriminación por motivos de género en el mercado de trabajo</p> <p>6. Trabajar en contra de la violencia y el acoso por razón de género</p> <p>7. Habilitación de mujeres y hombres a conciliar su vida laboral y familiar</p> <p>8. Cambio de imágenes tradicionales de género y trabajar contra los estereotipos negativos con respecto a la roles de mujeres y hombres</p> <p>9. La ley incluye varias mejoras, incluyendo:</p> <p>10. Una cuota mínima de 40% en las comisiones gubernamentales (estatales y municipales) y los consejos, si el cuerpo se compone de más de tres miembros.</p> <p>11. La perspectiva de género institucionalizada.</p> <p>12. Los empleados tienen el derecho de revelar su salario.</p> <p>13. Los anuncios en los medios de comunicación que son despectivos, que degradan, rebajan o falta de respeto las mujeres o los hombres o contrarrestar la condición de igualdad de mujeres y hombres, están prohibidos.</p> <p>14. Prevención contra la violencia de género es una prioridad.</p>
--	--

(Elaboración propia)

Ley de maternidad / paternidad y parental

El sistema de permiso de paternidad provee a los padres con 9 meses pagos: tres meses por los padres, tres de las madres y también tres meses para compartir. Los tres meses destinados a la madre y el padre no son transferibles. El nuevo sistema prevé una paternidad de 3 meses tiempo de licencia destinado a los hombres.

Un padre de familia que ha estado activo en el mercado laboral islandés por seis meses anteriores al primer día de la baja por maternidad / paternidad, tiene derecho a recibir pagos durante el período de licencia. Estos pagos ascienden a 80% de su / sus salarios brutos medios o remuneración calculada durante los doce meses período continuo que termina dos meses antes del primer día de la ausencia. En el caso de que una mujer embarazada no pueda continuar con su trabajo se le asignará otro trabajo de acuerdo a sus capacidades, si no se le puede asignar otro gozará de licencia.

Un Fondo de Licencia por maternidad / paternidad especial, el cual es financiado por factores sociales tasa de seguridad, se estableció con el fin de hacer estos pagos. El énfasis está en la flexibilidad en la toma de esta licencia: los padres son capaces de tomar sus vacaciones en un tramo continuo, o en varios períodos más cortos y / o quitar por parte operante tiempo. Los empleadores están obligados a hacer esfuerzos para cumplir con los deseos de los empleados con lo que respecta a la toma de la licencia de maternidad / paternidad.

En caso de que un niño tenga que permanecer en el hospital durante más de siete días directamente después del nacimiento, se permitirá extender derecho conjunto de los padres de maternidad / paternidad por el número de días que el niño tiene que permanecer en el hospital, antes de su primer regreso a casa, por un máximo de cuatro meses. También se le permitirá extender derecho conjunto de los padres a la maternidad / paternidad por hasta tres meses en caso de una enfermedad grave del niño que requiere más intensiva de los padres atención y cuidado. El permiso de maternidad / paternidad en se puede alargar hasta a un total de siete meses en el caso de la enfermedad de un hijo. De la madre la licencia de maternidad también se puede extender por hasta dos meses debido a una grave enfermedad sufrida por ella en relación con el nacimiento. Las madres deben sin embargo, tomar, licencia por maternidad durante al menos las dos primeras semanas después del nacimiento de un niño. El derecho permiso para tomar la maternidad / paternidad expira cuando el niño alcanza la edad de 18 meses.

La nueva ley garantiza a las mujeres embarazadas y las personas que hace poco tiempo tuvieron hijos, adicionales de protección de la salud y seguridad en el trabajo, y a las mujeres embarazadas se les garantiza el apoyo del Fondo de Licencia por maternidad / paternidad si son incapaces de seguir trabajando debido a su embarazo.

La licencia por maternidad / paternidad, tomada de conformidad con el acto se calcula como tiempo de trabajo a efectos del cálculo de los derechos relacionados con el empleo, por ejemplo, para derecho a vacaciones, los derechos relacionados con la duración del servicio, baja por enfermedad, el aviso plazos para la terminación, etc. Los padres siguen pagando las primas de los fondos de pensiones mientras que en la maternidad / paternidad, y la prima complementaria del empleador es pagado por el Fondo de licencia de maternidad / paternidad.

Todos los padres tienen el derecho de tomar una licencia de 13 semanas (permiso parental) con el fin de atender a sus hijos. Este derecho no pueden ser transferidos entre los padres, y que son capaces de aprovechar esta permiso parental, ya sea en un solo tramo continuo o en períodos más cortos, o por la reducción de su proporción de trabajo. El derecho a la licencia parental expira cuando el niño llega a la edad de 8 años. El permiso parental no es remunerado.

La relación laboral entre los restos de los empleados y de los empleadores sin cambios durante el permiso de maternidad / paternidad y parental, y los empleados tener el derecho de regresar a sus puestos de trabajo al final del período. Si esto no es posible, tienen derecho a puestos comparables con el empleador en conformidad con sus contratos de trabajo. Los empleados también están protegidos en virtud de la ley contra los despidos por motivos de tomar la maternidad / paternidad o paternidad, y lo mismo se aplica a las medidas de despido que afectan las mujeres embarazadas y las mujeres que han tenido recientemente los niños. Un empleado que viola las disposiciones de la ley es responsable del pago de daños y perjuicios.

En Argentina, cambia su denominación a “Permiso de Maternidad”. Como regla, se prohíbe el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después. Pero la mujer puede optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto que nunca puede ser inferior a 30 días. En tal caso, tiene 15 días más al final (sería una licencia de 30 días antes y 60 después del parto). Durante la licencia por maternidad, la empresa no paga el sueldo, sino que la trabajadora recibe una asignación familiar del sistema nacional de seguridad social (ANSES). Pero el monto, es el mismo.

La Ley presume (salvo prueba en contrario) que el despido de la mujer trabajadora fue por su maternidad o embarazo si el despido se da 7 y 1/2 meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar el embarazo y el nacimiento. Si la empresa despide a la mujer en ese lapso, la mujer puede tener derecho a dos indemnizaciones. La primera, es una indemnización ordinaria, que a grandes rasgos es igual a un mes por año trabajado. Y además, tiene derecho a otra indemnización igual a un año entero de sueldos.

La Ley dice que toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de 2 descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento.

La mujer trabajadora que tuviera un hijo y continuara residiendo en Argentina podrá continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

Pero si tiene más de un año de antigüedad, también puede optar por:

a) dar por finalizada la relación laboral, recibiendo un 25% de la indemnización que le hubiera correspondido por despido injustificado

b) quedar en “situación de excedencia” por un plazo que puede ser de entre 3 a 6 meses.

La excedencia es una suerte de licencia voluntaria, en la cual se le mantiene el puesto de trabajo, pero sin percibir el salario. Al volver le deben respetar el puesto, o ascenderla, pero nunca disminuirle las condiciones ni el salario. Si no fuese admitida, la trabajadora debe ser indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que la empresa demuestre la imposibilidad de reincorporarla y en tal caso hay una indemnización menor.

Modificaciones relativas a las cuotas de género en las empresas

Tras la modificación de la legislación sobre sociedades anónimas (N ° 2/1995) y las de responsabilidad limitada empresas (N ° 138/1994), las empresas que tienen más de 50 empleados están obligados a tener tanto mujeres y hombres en los órganos de la empresa y si en la Junta los miembros son más de tres, el porcentaje de mujeres u hombres no puede ser inferior al 40%. Estas enmiendas también incluyen cambios que hará que el seguimiento sea más fácil. Estos cambios entraron en vigor el año 2013.

En el ámbito público, Argentina a finales de 1991 se convirtió en el primer país de América Latina en aprobar una ley de cupo femenino que exigió que al menos el 30% del Congreso esté compuesto por mujeres. A veinte años de la aprobación de esa norma, el 38% de los escaños en el Poder Legislativo son ocupados por diputadas y senadoras. .

En Islandia tras las elecciones parlamentarias en el 2009 se alcanzó el número de diputadas de su porcentaje más alto, con un crecimiento del 33% en 2007 al 43%. En 2010 las mujeres también llegaron a la marca de 40% por primera vez en calidad de miembros de los consejos locales.

No discriminación

Los empleadores no pueden discriminar entre los solicitantes sobre la base del género. Lo mismo se aplica para la promoción, el cambio de la posición, la educación permanente, la formación profesional, los años sabáticos de estudio, el despido, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Está prohibido hacer publicidad, o publicar un anuncio para un puesto vacante que indique que se prefiere un trabajador de un sexo sobre el otro. Esto no se aplica, si el objetivo del anunciante es promover una distribución más equitativa de los sexos dentro de un sector profesional, y que se efectuará entonces indicado en el anuncio. La misma regla se aplica si hay razones legítimas para la publicidad sólo para los solicitantes de una de los sexos.

La nueva Ley sobre la igualdad de condición y derechos de las mujeres y los hombres N°. 96/2000 entró en vigor el 6 de junio de 2000. Varios elementos nuevos se encuentran en el acto, incluido el establecimiento de una institución especial, la Oficina de Igualdad de Estatus (Jafnréttisstofa), que es administrada por el Ministerio de Asuntos Sociales y está encargada del control de la aplicación de la ley. Además, se requiere que en cada ministerio se nombre a un coordinador especial para supervisar las cuestiones de igualdad dentro de la esfera del ministerio en cuestión y las instituciones que trabajan bajo los auspicios del ministerio. La ley contiene disposiciones relativas a la conciliación de las obligaciones familiares y profesionales; Este está destinado a satisfacer la creciente demanda por las mujeres para ser aceptados como miembros plenamente válidos de la fuerza de trabajo, y de los hombres para desempeñar un papel más importante en sus familias.

También hay una disposición que establece que en las instituciones y empresas con más de 25 empleados deben establecerse programas de igualdad o incluir disposiciones especiales relativas a la igualdad de género en sus políticas de empleo.

La ley prohíbe la discriminación de todo tipo, sean directas o indirectas, por razón de género. A los empleadores no se les permite discriminar entre sus empleados respecto a los salarios u otros términos por motivos de género. Cuando se presenta evidencia de que una mujer y un hombre, empleado por el mismo empleador, reciben una retribución diferente o diferentes términos para el trabajo de igual valor y comparable, el empleador está obligado, si hay alguna diferencia, a demostrar que la diferencia puede es por otros

factores distintos a los de género. Lo mismo se aplica a promoción, formación continua, formación profesional, licencia de estudios, de trabajo condiciones y otros asuntos. Si un empleado presenta evidencia de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, el empleador estará obligado a probar que otras razones fueron los criterios de su decisión. Por último, la ley define el acoso sexual y prescribe los medios de prevenirla. Bajo el Art. 16 de la Ley sobre la igualdad de condición y derechos de la mujer y los hombres no. 96/2000, los empleadores están obligados a adoptar las medidas necesarias para permitir a los hombres y mujeres integrar las exigencias de su trabajo y sus deberes hacia sus familias.

En virtud de la Ley sobre la igualdad de condición y los derechos de las mujeres y los hombres no. 96/2000, una persona que, deliberadamente o por negligencia, cometa la violación de la Ley serán responsable de los daños bajo las reglas generales. Además de la pérdida pecuniaria, la persona en cuestión puede verse obligado a pagar una indemnización por daño moral. Violaciones de la Ley se sancionan con multas pagadas al Tesoro.

En Argentina se establece la prohibición de efectuar un trato discriminatorio, de contratar mujeres en tareas penosas, peligrosas e insalubres o en trabajos prohibidos y a domicilio, y les otorga un descanso mayor al mediodía, además de la protección de la maternidad. El Artículo 172 de la LCT prohíbe expresamente el trato discriminatorio a la mujer, y otorga la posibilidad de celebrar toda clase de contrato de trabajo sin que los convenios colectivos y otra reglamentación puedan fijar ninguna forma de discriminación en el empleo por sexo o estado civil, y garantiza el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor

Acoso Sexual

Los empleadores y los directores de las instituciones y actividades sociales deben adoptar medidas especiales para evitar que los trabajadores, los estudiantes y los clientes sean objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo, dentro de las instituciones, durante las actividades sociales o en las escuelas. El acoso sexual puede ser físico, verbal o simbólico. Un evento puede ser considerado sexual acoso si es grave.

En Argentina los problemas en las empresas, en razón de la lentitud de nuestro sistema judicial, se resuelven generalmente por Mediación entre las partes. También puede

recurrir al área “mujer” del sindicato al que pertenece. El empleo público cuenta con el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública, y a diferencia de la LCT este instrumento prohíbe a los y las agentes desarrollar acciones, comportamientos y dichos discriminatorios por razón de sexo u orientación sexual, entre otras razones. Las provincias de Buenos Aires, Santa Fe y Misiones y la Ciudad de Buenos Aires tienen leyes sobre acoso sexual en el empleo público y se basan en la normativa nacional.

Quejas y Daños

Los trabajadores que creen que han sido víctimas de discriminación pueden llevar el asunto a un Consejo sobre igualdad de género que puede instruir a las partes a tomar medidas para poner remedio a cualquier discriminación que pueda haber ocurrido. Las organizaciones no gubernamentales pueden llevar sus quejas a la Junta de Reclamaciones. Los empleadores tienen prohibido el despido de un trabajador que ha presentado una queja o iniciado procedimientos judiciales en virtud de la ley. La carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que el tratamiento o decisión impugnada se basa en motivos distintos del sexo.

En Argentina la Constitución Nacional admitió una acción de amparo contra cualquier forma de discriminación, y la Ley de penalización de actos discriminatorios (Nº 23.592) no sólo prohibió esos actos, también propuso medidas de reparación civil.

RESULTADO:

Se puede observar que hay un vacío legal en la legislación argentina, los aspectos más marcados se ven en la legislación societaria donde establece que se exige una cierta cantidad de mujeres en la empresa de acuerdo al total de trabajadores. Tampoco se encuentra legislado el acoso sexual. Además, los trabajadores que creen que han sido víctimas de discriminación pueden llevar el asunto a un Consejo sobre igualdad de género

En Islandia se les otorga el permiso de maternidad al padre y a la mujer, por tres meses a cada uno, y se otorga un tiempo extra para la crianza de los hijos hasta cumplir los 8 años. Establece la ley que no se puede discriminar a las mujeres otorgándoles un salario menor que a los hombres por la misma tarea, cuya desobediencia acarrea sanciones pecuniarias, en nuestra legislación no hay ninguna sanción impuesta. En la actualidad, se

encuentran en proceso diversos proyectos de leyes que pretenden ampliar ambiciosamente los derechos laborales de las mujeres, sin embargo hasta el día de hoy, estos son sólo proyectos, así como los objetivos del “Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral”, cuyo fin es inútil sin normas que lo exterioricen.

CONSIDERACIONES FINALES:

La sociedad Argentina se caracteriza por ser una sociedad conservadora, en la que los roles femeninos y masculinos se encuentran muy marcados, esto acarrea el desempleo de las mujeres y falta de oportunidades para desarrollar su vida laboral, pero además, contribuye a que cotidianamente se vivan episodios de violencia donde lamentablemente se pierden vidas. La modificación de la legislación laboral sería un paso muy importante para disminuir la desigualdad y dejar de ver a las mujeres en condición de inferioridad.

BIBLIOGRAFÍA:

Centre of Gender Equality in Iceland, (2012): “Gender Equality in Iceland”. Information on Gender Equality Issues in Iceland.

Marie Preisler, (2014): “Iceland, a Step Closer to Equal Pay”,

Icelandic Confederation of Labour (ASI), (2010): “Icelandic Labour Law, a Summary of Basic Rights and Obligations on the Private Labour Market”

Lára V. Júlíusdóttir, (1957-2009): “Icelandic Labour Law”. Stockholm Institute for Scandianvian Law

ILO. (2013): “Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+)”.

Nadia Gabriela Jaime, (2009): “La Mujer y el Derecho a lo Largo de la Historia”.

WHO (2013). «What do we mean by "sex" and "gender"?». Gender, women and health.

ONUSIDA (pág. 2) El género y el VIH/SIDA.

Blanco Prieto, Pilar. (2004): “La violencia contra las mujeres: prevención y detección, cómo promover desde los servicios sanitarios relaciones autónomas, solidarias y gozosas”. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. pp. 269.

Silvia Leal y Jorge Urrea, (2013):Creatividad y Género “Ingenio y Pasión” P.106

ARGENPRESS, (2009): “Argentina: El Acoso Sexual es Silenciado. Hace falta legislación específica”

Por Ruut Veenhoven: “Igualdad Social y Esfuerzos en el Estado de Bienestar”

Dale O'Leary: “La Deconstruction de la Mujer”

<http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentostematicos/racismo-hacia-una-argentina-intercultural/que-es-la-discriminacion/>

BBC MUNDO, (2012): ¿Funciona la discriminación positiva?

<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

<http://www.trabajo.gov.ar/ctio/>