

Sobre Onu Mujeres:

ONU Mujeres es la comisión de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conlleva a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo. Creada en 1947 y centrándose, en un principio, en establecer normas y formular convenciones internacionales que cambiaran las leyes discriminatorias y aumentaran la sensibilización mundial sobre las cuestiones de la mujer.

En la actualidad, los objetivos de la comisión tienen que ver ya no solo con el equiparamiento de derechos, sino también, con otras particularidades como aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres; poner fin a la violencia contra las mujeres; implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad; mejorar el empoderamiento económico de las mujeres; y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo.

Sobre la presidencia:

La presidencia está conformada por Micaela Ortiz y Facundo Bartolozzi.

Facundo estudia Derecho en la Facultad de Derecho de la UNMdP. Él ha participado en numerosos simulacros de la ONG NEXXOS y en MONUR.

Micaela estudia Derecho en la UNMdP. Ella ha participado en varios simulacros de Naciones Unidas y en MONUR.

Trabajo y género. Brecha salarial, distribución del empleo y cupos laborales en contextos de diversificación tecnológica y desigualdades digitales.

Introducción a la temática:

A lo largo y ancho del planeta, miles de mujeres logran convertirse en líderes de empresas, pequeños emprendimientos o decisorias sobre la vida de su comunidad. Pero nos encontramos en un mundo muy fragmentado y con realidades socioeconómicas muy diferentes. Así como mujeres logran convertirse en líderes mundiales en gran parte de algunos continentes, aún existen territorios donde la desigualdad entre hombres y mujeres crece en gran medida y, por si fuera poco, esa desigualdad viene acompañada de factores tales como la violencia y la discriminación.

En un mundo capitalista en donde el trabajo tiene un rol importante, es posible reconocer que, si bien a las mujeres se les han reconocido diversos derechos en los últimos años, estas mismas siguen padeciendo diversas problemáticas ligadas al empleo: la brecha

salarial, la marginación y regulación de los cupos laborales, la brecha digital de género, entre tantos otros.

La brecha salarial, que evolucionó con el transcurso del tiempo, sigue preocupando a nivel mundial. Es algo más que evidente decir que los hombres reciben, muchas veces, un salario superior al de una mujer que realiza un trabajo de igual valor en una situación laboral igual o similar. De igual forma, se podría decir que es la brecha laboral la que determina a la brecha salarial. Es decir, debido a la diferente distribución laboral y a la composición del empleo, se permitirá explicar la parte principal de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. La mujer soporta una inserción laboral en peores condiciones, lo que de alguna manera se traduce en un salario menor. La discriminación de género, por ejemplo, implica que a menudo las mujeres acaban desempeñando trabajos no seguros y mal pagados, y siguen siendo una pequeña minoría en puestos directivos. Aquí se podría hablar del famoso “*dilema del techo de cristal*”, refiriéndose el mismo a un conjunto de normas no escritas (que se encuentran en las organizaciones) que dificultan a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Los estereotipos guardan semejanza e integran este tipo de normas no escritas que lo que hacen es estipular que la mujer no tiene la capacidad suficiente para poseer cargos de alta dirección. Nótese que si bien en algunos países se les permite trabajar a las mujeres - y no se les impide como en muchos otros, donde la tarea de la mujer es la del cuidado de sus hijos y el mantenimiento del hogar - aún nos encontramos frente a un problema muy grave como lo es la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Los cupos laborales permiten la obligación que tienen ciertas empresas, organismos del Estado y entidades sin fines de lucro de reservar un porcentaje de sus puestos de trabajo para contratar, e integrar adecuadamente a su equipo de trabajo, a aquellas personas que se consideran dentro de grupos socialmente vulnerables o en situación de desventaja. No en todos los países del mundo se implementan y, lamentablemente, en aquellos donde se encuentran legalizados, no tiende a cumplirse con esa obligación. Es hora de replantearse si los cupos laborales podrían funcionar como herramientas fundamentales para erradicar, de alguna manera, la brecha laboral.

En una sociedad interconectada como la actual, donde los avances tecnológicos están teniendo grandes impactos en nuestra manera de trabajar, de aprender y de interactuar, el acceso y uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), como internet y telefonía móvil, son clave para expandir las oportunidades de las personas. Pero, una vez más, existe una brecha entre hombres y mujeres en el acceso al uso de las TICs. Tal es que cerca del 90% de las mujeres adolescentes y jóvenes que viven en países de renta baja, por ejemplo, no tiene acceso a internet, en tanto que sus coetáneos masculinos tienen el doble de probabilidades de gozar de ese acceso. Es de esta forma que esta brecha se extiende cada vez más y es obra de los líderes mundiales terminar con esta desigualdad que le permitiría a la mujer al uso y goce de la tecnología, en donde además, podría utilizarla para conseguir empleo o trabajar en la misma.

Contexto histórico:

Además de tener en cuenta la actualidad, debemos analizar los procesos históricos a lo largo de la historia de la humanidad y cómo la relación entre el trabajo y el género y sus diferentes variantes y problemáticas; fueron variando, progresando o involucionando.

La igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo sigue siendo un gran reto para nuestra sociedad y esto, siempre fue así. A lo largo de la historia, a las mujeres siempre se les ha dado un rol tradicional en el hogar: hacer las tareas de la casa, cocinar y limpiar, cuidar de los niños, tener lista la cena para cuando el marido llegaba de trabajar. A finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral. Sin embargo, no tenían las mismas condiciones: cobraban menos que los hombres y no tenían los mismos derechos laborales.

De igual forma, si nos remontamos a la actualidad, nos encontramos con la misma situación que hace dos siglos y, no solo eso, sino que regímenes actuales no garantizan el acceso de la mujer hacia el mundo laboral, sino que estas son violentadas por el mismo Estado.

Marco legal:

El mismo está integrado por las distintas normativas derivadas de las Naciones Unidas, que velan por los derechos humanos y los derechos de las mujeres (en especial los que se encuentran ligados al mundo del trabajo y la discriminación, desigualdad o imposibilidad que puede ocurrir en el mismo). Entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención de Derechos del Niño/a; y en especial por la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). También se cuenta con la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y diversos convenios sobre la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo.

Bibliografía:

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>

<https://news.un.org/es/story/2023/04/1520452>

<https://socialdigital.iadb.org/es/gdi/resources/desigualdades-en-el-mundo-digital-brechas-de-genero-en-el-uso-de-las-tics>

https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/bp-an-economy-that-works-for-women-020317-es.pdf

<https://www.pactomundial.org/noticia/sabes-como-los-principios-de-empoderamiento-de-la-mujer-webs-impulsan-la-igualdad-de-genero-en-las-empresas/#:~:text=Su%20origen%20se%20remonta%20a.en%20la%20equidad%20entre%20g%C3%A9neros>

