

XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán, 2007.

Igualdad de Oportunidades. Un camino hacia la equidad entre loos Individuos/duas.

Maggio, Adriana (UNLu).

Cita:

Maggio, Adriana (UNLu). (2007). *Igualdad de Oportunidades. Un camino hacia la equidad entre loos Individuos/duas. XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-108/360>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

XI° JORNADAS INTERESCUELAS/ DEPARTAMENTO DE HISTORIA

Tucumán 19 – 21 de Septiembre de 2007

Título: " *Igualdad de Oportunidades. Un camino hacia la equidad entre los Individuos/duas*

Mesa Temática Abierta Número 45: *Representaciones culturales y sociales de las mujeres a través de la historia moderna y contemporánea (algunos países de Europa y Argentina).*

Autora : Adriana Maggio, Abogada. Carrera Especialización en Estudios de las Mujeres y Género-UNLu

“ En gran parte, las mujeres, siguen siendo invisibles y sus voces continúan sin escucharse”, afirmo en Nueva York la asesora especial del Secretario General de la ONU sobre cuestiones de género , Rachel Mayanja.¹

En el año 2000, 189 países se reunieron en Naciones Unidas y firmaron la declaración del milenio, la cual consta de ocho objetivos, estableciendo como plazo de ejecución el año 2015, uno de estos objetivos “lograr la equidad de género” estas metas entre otras se acentúan en “la promoción del trabajo decente”²

Discriminación - Igualdad Diferencia - Equidad

Cuando comenzamos hablar de los derechos de las mujeres, no puede quedar a fuera la palabra discriminación, por tal motivo se torna de fundamental importancia, conocer a que hacemos referencia cuando y por que la utilizamos.

La palabra discriminación proviene del sustantivo latino *discrimen*, que significa *diversidad o diferencia*, separar, diferencias, distinguir. Es decir que cuando discriminamos estamos realizando una operación intelectual necesaria para entender el mundo que nos rodea compuesto por cosas y personas diferentes unos de otros.

El uso habitual de la palabra le otorga en general un sentido negativo cuando se lo utiliza para *segregar* a las personas que consideramos diferentes. Cuando se segrega se distingue como diferente y se excluye. La segregación opera como la

¹ Cecilia D. Paz “Paridad Política para el 2040” *Artemisa Noticias México* 3 de agosto de 2006 pag.3

² *Artemisa Noticias Estudios de Género “Los Objetivos del Milenio”* 15 de agosto de 2006 Pag.1

ausencia de reconocimiento de la igualdad de derecho entre las personas, en razón de su humanidad y dignidad.

Partiendo de la naturaleza de las cosas, la regla es la desigualdad, no existe ni cosa ni persona igual a otra, por ende, el principio de igualdad, nace del reconocimiento de otorgar a la calidad humana igualdad de derechos concepción nacida de la dignidad con la que debe ser respetado y valorado todo ser humano, pertenezca al sexo, nacionalidad o religión que sea, principio reconocido por el sólo hecho de ser humano.

Matilde Mercado , sostiene *“Las exigencias de igualdad, se basaron siempre en argumentos explícitos y generalmente no reconocidos a favor de la diferencia. Es necesario desenmascarar el poder de la relación que se construye cuando se propone la igualdad como antítesis de la diferencia y, a partir de esa base rechazar la construcción dicotómica de opciones políticas que es su consecuencia. Esto presupone un acuerdo social, por lo cual la gente es equivalente, no idéntica para un propósito específico. En este uso del término, el opuesto de igualdad es inequidad (falta de equivalencia, de medidas comunes) de individuos o grupos en ciertas circunstancias”*.³

En un principio igualdad, significa, poder actuar como los hombres, tener autonomía y derechos individuales, por ello el feminismo en un principio basa su lucha en la igualdad de derechos. Así se reconoce a las mujeres los derechos civiles y posteriormente los políticos. Aunque más allá de este reconocimiento, el ejercicio real y efectivo de estos sigue estando condicionado por estructuras patriarcales muy arraigadas en la sociedad las cuales colocaron a las mujeres en un estatus de inferioridad respecto del hombre, permitiendo así el acceso de las mujeres al universo masculino, sólo en el caso de que abandonáramos nuestra condición femenina.⁴

Esta búsqueda de trato igualitario será cuestionada como una negativa a los mandatos naturales del género femenino, no sólo por los hombres, sino por las mismas mujeres.

Sin embargo no somos iguales, somos diferentes, la mujer continúa asumiendo las tareas domésticas y de cuidado, sin poder compartirlas, hechos que generaron en las normas jurídicas tratos desiguales, algunas veces con fines protectorios, más allá de que en su ejercicio real y efectivo opera con un efecto contrario al perseguido.⁵

³ Matilde Mercado Ley Mercado y Discriminación *“ La división sexual del trabajo: permanencias y cambios”* pag.68 editorial biblos 2000

⁴ En la actualidad, techo de cristal, continúa intacto en el acceso de las mujeres a cargos de máxima jerarquía dentro del Poder Judicial; por que los criterios de selección no se han modificados.

⁵ Ley de Contrato de Trabajo (normas protectoras, llamadas de discriminación positiva) Embarazo, jubilación, horarios etc.

Es importante recordar que en pleno siglo XXI, existen países y organizaciones colectivas, que no respetan ni reconocen el principio de igualdad entre los seres humanos, y que nada tiene que ver con el grado de desarrollo tecnológico y/ o económico, en estos la desigualdad de género, es la regla, sostenida desde la norma jurídica la que encuentra su fuente en la religión dominante.

La búsqueda de la igualdad, es un camino que nos conduce a la equidad (iguales y diferentes)

Después de la Segunda Guerra Mundial, a mediados del siglo XX, las Organización de Naciones Unidas, sanciona con fuerza de norma internacional, la Declaración Universal sobre Derechos Humanos, reconoce desde el preámbulo la igualdad entre todos los seres humanos en derechos y dignidad, sólo por el hecho de pertenecer a la familia humana, esta igualdad de derechos y dignidad, extendiendo estos principios y reconocimientos, tanto para hombres como para mujeres.

En su artículo 1º, establece “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”

Art. 7 “Todos son iguales ante la Ley y tienen sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Es importante destacar que esta Declaración Universal de derechos Humanos, fue aprobada y proclamada el día 10 del mes de diciembre de 1948, por ello en este caso a nivel normativo estaríamos incluidas en el término universal “humanos, aunque en su preámbulo se distinguen entre varones y mujeres. Cabe aclarar que si bien existían movimientos feministas el uso del término género es muy nuevo.

A partir de la declaración de esta norma, comienza a reconocerse dentro del sistema normativo internacional, los prejuicios que genera la discriminación entre los seres humanos, el régimen nació fue una clara muestra, que la humanidad entera debía rechazar en forma clara, escrita y contundente.

Más allá de todos los instrumentos y recomendaciones de la Organización de Naciones Unidas, las mujeres continuamos siendo sujetos de discriminación, se nos continúa dificultando la participación en igualdad de condiciones con el hombre en la vida política, social, económica y cultural del país del que formemos parte. Por ello se dicta con fuerza de norma internacional la “ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.

En nuestra Organización Institucional, después de la Reforma de la Constitución Nacional, (1994), la citada convención goza de reingambre constitucional, es decir que en el orden de prelación de prelación de las normas, tiene la misma jerarquía que la Constitución. Art. 75 inc.22

Esta reforma ha sido de gran importancia, para el sistema jurídico nacional, no sólo por que abre la instancia judicial internacional, sino que incorpora nuevos derechos e instrumentos jurídicos, (aún poco estudiados y aplicados), de gran utilidad para el ejercicio de los derechos, frente al sistema de empresas multinacionales, orden global y violaciones de intereses difusos; transformándose así en la primera Constitución en América en incluir en su articulado a las acciones positivas, y el amparo colectivo, entre otros derechos e instrumentos.

La vuelta a la democracia, en nuestro país, dio origen, en principio a un cambio en el pensamiento jurídico y social muy importante y como consecuencia a numerosa normativa en favor de la igualdad en el acceso al de derecho y trato entre el hombre y la mujer.

Se reconoció la importancia de la participación de la mujer y se trabajó en la adopción de medidas y reformas legislativas que propiciaron la igualdad y la equidad de Género, (sobre todo por que fuimos quienes definimos la elección presidencial.).

EJ: Ley de Patria Potestad compartida. Reforma de la Ley 18.248, en la que será optativo para la mujer agregar al suyo el apellido del marido. División de la sociedad conyugal patrimonial, Divorcio vincular, filiación, entre otras.

El nuevo Estado de derecho, comenzó a trabajar en el orden internacional, a firmar tratados que garantizaran los derechos humanos, y el sistema democrático

A través de la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que en su art. 11 reconoce la necesidad de que el Estado adopte las medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra la mujer en lo que respecta a la esfera del empleo, incluyendo en el mismo el acceso a la formación profesional y el derecho a las mismas oportunidades de ascenso.

Para hacer efectivo este derecho, se dictaron varias leyes internas, entre una de ellas La Ley N ° 24.576 la que garantiza la igualdad de todos los trabajadores y trabajadoras, la promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato, etc.

Asimismo nuestro país en la IV conferencia Mundial sobre la Mujer, asumió como compromiso, traducir en instrumentos programáticos la adopción de medidas tendientes a facilitar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad, a los recursos y al empleo. Todos estos cambios, se fueron sucediendo, más allá de los cambios de gobierno, se sumaron las normas y los compromisos internacionales.

Cabe preguntarse entonces, si gozamos de todas estas normas, ¿por que persisten las discriminaciones de género?

Para dar respuesta a ello, debemos centrarnos en tres puntos claves:

- a) La ausencia de neutralidad en las normas jurídicas.
- b) La falta de garantías reales y efectivas, por parte del Estado, a la hora del acceso al derecho y a la justicia.
- c) La carencia de Políticas Públicas, para poner en marcha los cambios sociales propuestos en las normas, Nacionales e internacionales.

Y englobando a estos tres puntos, la ausencia de perspectivas de género, al momento de la formación y sanción de las normas, en el acceso a los derechos y en la elaboración de las Políticas Públicas.

¿ Son importantes las Políticas Públicas?

Más allá de la importancia de la sanción de una norma o varias normas, reconociendo los derechos de las mujeres al acceso igualitario a sus derechos; como en el caso de la búsqueda de empleo, implica, en la práctica real y efectiva la discriminación cotidiana, que aún existe y que podemos leer cada día en los clasificados publicados en los diarios de mayor tirada del país.⁶

Las mujeres continuamos siendo requeridas para aquellas tareas, que se pueden asociar con la maternidad o lo domestico y a los hombres con tareas de construcción, manejo de automóviles, o tareas industriales. En los pedidos de empleo generalmente se utilizan términos masculinos considerados universales, y muy pocos avisos son publicados dejando constancia de la alternativa masculina o femenina utilizando la barra separando la vocal a /o.⁷

Esto demuestra que nuestra reconocida igualdad, continúa condicionada, a los procesos de selección, para el acceso al ejercicio de los derechos, como en este caso “acceder a un empleo”.

Conforme lo que venimos desarrollando, reitero, es importante la sanción de una norma, pero es necesario que existan Políticas Públicas que concienticen sobre la pretendida igualdad. Reconocer que la práctica cotidiana se maneja con la costumbre, y que fomentar la participación de las distintas ONGs de mujeres para que este cambio sea posible, es comenzar a construir un nuevo entramado social.⁸

⁶ Diarios “Clarín y La Nación” Sección Clasificados 8 de julio de 2007.

⁷ Es importante, que a través de las organizaciones de mujeres, se intimen a las empresas que solicitan empleados de determinado sexo, interpedarla por carta documento a que desistan de estos actos discriminatorios. “ Modelo de carta documento”

⁸ Sería importante, que comenzaran a hacer efectivo este pretendido trato humanitario, exigiéndolo, a mi criterio intimando las ONG’S de MUJERES, por carta documento a las Empresas reclutadoras de personal, a las Agencias de Publicidad, a los Periódicos y/o todo otro ente que actué discriminando por género. MODELO de Carta documento : “ Intimamos a Uds, el cese inmediato de la publicación de avisos de selección de personal que importe toda discriminación de género, en violación a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas

Es necesario, que para que la norma legal se aplique, no sólo se presuma conocida⁹. Se requieren Políticas Públicas que contribuyan a su conocimiento y concientización social y judicial; es necesario que en la consideración de motivos que acompañan a la sanción de las normas, se expliciten las necesidades que dieron lugar a la creación y los fines que se quieren alcanzar. Y como otra cara de la misma moneda, comprender como creadores de normas, que no siempre coinciden los fines, con el efecto logrado sobre los destinatarios de esta.

Asimismo ratifico lo mencionado anteriormente, es indispensables que las distintas organizaciones de mujeres, busquen el reconocimiento de los derechos de las mujeres, a través de otros medios como los reclamos administrativos y el ejercicio de la defensa de los derechos en la vía judicial, sentando precedentes, jurisprudenciales.¹⁰

La ausencia de Políticas Públicas, la ausencia de perspectiva de género en el dictado de las normas jurídicas, más allá de que estas persigan en sus fines, intereses protectorios, y el efecto real de las normas desde la práctica, pueden constituirse normas sostenedoras de conductas de discriminación entre los géneros.

Los últimos diez años la participación femenina en los mercados laborales del mundo se ha incrementado; sin embargo este progreso no estuvo acompañado por la generación de trabajos decentes y productivos. Según el informe anual de la OIT, Tendencias mundiales del empleo de las mujeres, esto no implicó un verdadero empoderamiento económico y social, en especial para las mujeres de las regiones más vulnerables

Las tendencias laborales de 2007 señalan que nunca hubo tantas mujeres económicamente activas, lo que no implica equidad de género en el acceso al empleo, ni en la reducción de la diferencia salarial percibida por la mujer por el mismo tipo de trabajo realizado por un hombre.

Generalmente, aún en los países denominados desarrollados como el Reino Unido Italia y Suiza, las mujeres realizan tareas, cuyos sueldos son inferiores a los del varón, no gozan de organización sindical ni beneficios sociales, hecho que las desalienta para encontrar trabajos decentes y productivos.

de discriminación contra la mujer” art.75 inc.22. En caso de silencio o negativa iniciaremos sin más trámite Acción de Amparo art. 43 Constitución Nacional. “

⁹ Arts.1, 2 y 3 del Código Civil “ Las leyes ...serán obligatorias,... después de ocho días al de su publicación en el boletín oficial.

¹⁰ Caso Freddo, Por vía judicial se logro que la empresa cesará en la negativa de emplear mujeres, considerándose judicialmente que más allá del derecho de libre contratación la empresa estaba discriminando al género femenino al no emplear mujeres . Asimismo se realizo sobre la empresa un seguimiento a efectos de que cumpla la sentencia, y los nuevos nombramientos de personal fueran mujeres, hasta alcanzar el 40 % de sus empleados.

Es importante reconocer a las Políticas Públicas, como herramientas de concientización, de medidas acordes a las obligaciones internacionales asumidas para propiciar cambios sociales a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ante su ausencia, persisten en el imaginario social, la concepción de la mujer como sexo débil y la asignación de tareas acordes a los roles socialmente otorgados. Para la mujer tareas que forman parte de la extensión de aquellas que realiza en el hogar, sumadas las administrativas. Para el hombre aquellas que tienen que ver con el ámbito público o con el uso de la fuerza física, más allá de que a la fecha se utilicen maquinarias que no requieran de tal esfuerzo.

El Estado, es el principal responsable de propiciar Políticas Públicas y de generar la toma de medidas que consagren la igualdad de género, sigue ausente.

Al momento de diseñar su planta orgánica funcional, no toma en cuenta esta obligación internacional asumida, y continúa designando hombres y mujeres en sectores acordes a los roles atribuidos a su sexo. Esta forma de relación sexual del trabajo se traslada, al sector privado.¹¹

Por todo lo expresado la desigualdad histórica en la que hemos sido colocadas las mujeres, es ratificada a diario, por las tomas de decisiones del primer responsable “*El Estado*”, quien actúa en contradicción con las normas vigentes, nacionales e internacionales.

El ejercicio del poder del Estado, deja como saldo, la violación lisa y llana de la Constitución Nacional, en aquello que respecta a la discriminación que sufre la mujer en este caso en el acceso al empleo cuando se encuentra en las mismas condiciones que el hombre, haciéndose extensiva a otros derechos y garantías. El Estado ratifica, esta desigualdad y discriminación que se pretende erradicar desde la norma, a través del ejercicio de sus actos propios.

Por ello si bien es importante consagrar la equidad de género a través de las normas jurídicas, es importante el acompañamiento con medidas coherentes, utilizando la acción positiva, como un instrumento válido, formulando una educación con perspectiva de género y tomando conciencia institucional sobre la importancia de acompañar las acciones estatales dentro de un equilibrio racional, entre lo que se reconoce como derecho y lo que se practica como tal.

Como expresa la Dra. Susana Almeida “...el hecho de existir una ley a veces no soluciona el problema que la misma regula...”¹²

¹¹ Es importante tener en cuenta el decreto presidencial, que incorporó la cuota femenina en la conformación de la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo esta posición no se ha extendido a otros órganos colegiados.

¹² Almeida Susana “*Los Espacios de la Mujer*” I Encuentro 94 26,27 y 28 de Agosto de 1994
Pag.60

Es importante tener en cuenta *“Que la discriminación de género no es justificada como un posible emergente cultural de ciertas tradiciones, sino denunciada por ser fuente de desigualdad, de pobreza endémica y de bajo crecimiento económico, es la consecuencia de la falta de acceso a la oportunidad de una vida mejor.”*¹³

Asimismo, se debe destacar, para no perder el horizonte que nos convoca, que los derechos que hoy se nos reconocen, no forman parte de concesiones de los hombres ni de un sistema político o jurídico particular. Sino que estos constituyen, simples desprendimientos de los atributos nacidos de nuestra calidad y dignidad humana. Estos derechos, estarán supeditados a las condiciones y modificaciones de existencia social y por ende, sufrirán las variaciones acordes al tiempo y al espacio en el que se reconozcan como tales.

Estos derechos de los que gozamos las mujeres no son *“nuevos derechos”*, sino recientes reconocimientos de aquellos que existieron siempre producto de nuestra condición de humana.

La Discriminación Positiva muchas veces puede presentar Efectos Perjudiciales, para el colectivo Mujeres

Para desarrollar este tema voy abordarlo desde el derecho laboral en nuestro país.

En relación a nuestra legislación laboral, el tratamiento que se otorga a las mujeres y a los menores, es un trato protectorio. Más allá de normas reformistas,¹⁴ aún persisten dentro de la legislación laboral, normas que provocan desde su aplicación discriminación indirecta o invisible contra la mujer, más allá de que el objetivo de su sanción fuere protegerla.

El diferente tratamiento de la mujer trabajadora se refleja en el texto de los artículos 172, 175 y 176 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo.

En principio la Ley le otorga un Título, llamado Trabajo de mujeres, en su artículo 172 establece:

“Capacidad Prohibición de trato discriminatorio _ La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la

¹³

¹⁴ Ley 25.013 Artículo 21.

plena observancia del principio de igualdad o retribución de trabajo por igual valor.

Art. 173 (Derogado Ley 24.013) Trabajo Nocturno Espectáculos Públicos “No se podrá ocupar a mujeres en trabajos nocturnos, entendiéndose por tales el intervalo comprendido entre las 20 y 6 horas...”

Art. 176 Tareas Penosas, Peligrosas E Insalubres. Prohibición.

“Queda prohibido ocupar mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre...”

Entre los principios que rigen el derecho del trabajo, se encuentra el de no discriminación e igualdad de trato, entendiéndose por ello en igualdad de situaciones. En este caso estaríamos frente a lo que entendemos como discriminación positiva, donde el legislador busca proteger a la mujer.

Si entendemos a las normas como meras disposiciones neutras, entenderíamos como positiva este título a favor de la mujer.

Lo cierto es que en la práctica el ejercicio de los derechos, no es neutro, y es allí en donde pueden observarse si los beneficios que se pretendían establecer operan o no como tales.

En este caso, operó como un límite al acceso de la mujer a distintos puestos de trabajo, que más allá de las reformas practicadas sobre la ley, en la práctica continúa la discriminación por género en el empleo de un sexo u otro para realizar determinadas tareas. No vemos mujeres trabajando en el sector público como recolectoras de residuos, barrenderas, trabajando en los talleres como mecánicas, constructoras, maquinistas, transportistas en los vehículos de corta media y larga distancia, o en las ambulancias, o en las máquinas viales.

Por ello al limitarse la posibilidad de las mujeres a realizar determinadas tareas, se la limita en la posibilidad de elegir realizarlas, como estudiar oficios, o profesiones, clasificados como masculinos; colocándola en desventaja frente al hombre para aspirar al empleo y a un salario igual.

Frente a este tipo de organización normativa, al momento de contratar es de esperar que el empleador elija a un varón, no sólo motivado por creencias culturales de mayor resistencia, sino que la misma norma, al ser aplicada genera con esta pretendida protección, una relación discriminatoria, que afecta a la mujer al tiempo de acceder a un empleo. Lo mismo sucede con la edad jubilatoria de la mujer, que al ser inferior en cinco años en relación al hombre. Esta protección en forma invisible presupone el agotamiento de la aptitud laboral de la mujer cinco años antes que el hombre. *Las mujeres duramos menos que el hombre, por eso nos jubilamos antes”.*

Cabe decir que esta discriminación construida y enraizadas en nuestra cultura, son reforzadas indirectamente por aquellas normas que sin reconocer el efecto contrario al deseado, continúan en vigencia.

Mario Ackerman sostiene “ *Que para lograr este objetivo de igualdad se requiere ineludiblemente igual condición jurídica, ideal aún no alcanzado en la Argentina, pues la normativa laboral, a partir y a través de sus protecciones arbitrariamente discriminadas, retacea a las mujeres las nuevas oportunidades que a través del progreso tecnológico, la creación de nuevos empleos y la educación le ofrece la realidad.*¹⁵

Estas medidas de derecho protectorio encierra de manera invisible, como contrapartida, no sólo desalentar la contratación de mujeres, sino que cercena en forma discriminatoria, el derecho a continuar trabajando y capacitándose, dado que el empleador podrá a los cincuenta y nueve años optar por jubilar a la mujer.

Pensar la igualdad como respeto a la diferencia nos conduce a la Equidad.

El reconocimiento de las diferencias, su respeto y tolerancia es una de las luchas que se ha instalado en todos los grupos que sufren discriminación, estos apuntan a una nueva relación entre los grupos sociales, que implica la aceptación de las diferencias otorgando un trato igualitario a pesar de ellas. Esto implica no sólo la igualdad en el acceso a los derechos, sino que implica tener en cuenta las diferencias que nos exigen un cambio en la visión tradicional de aquello que entendemos por derecho. Se trata de crear un derecho, basado en la eliminación de todas aquellas, distinciones basadas en el sexo o genero de la persona para transformarse en un derecho de individuos /as, por el sólo hecho de formar parte de la familia humana.

Estos términos, que parecen antagónicos, en su fusión se transforman en la tan pretendida equidad de trato, ante las diferencias.

“Considero que el horizonte último al que apunta el feminismo, aunque raramente haya sido formulado en estos términos, es el de la destrucción de los géneros...y la transformación de hombres y mujeres en individuos de experiencia diferenciada...”¹⁶

CONCLUSIÓN:

Por todo lo manifestado concluyo:

¹⁵ Mario Ackerman Ley Mercado y Discriminación “ *La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la Jurisprudencia Argentina*” pag. 25 / 43

¹⁶ Marina Subirats PROBLEMAS Y REINVINDICACIONES DE LAS MUJERES : UNA CINTA SIN FIN” “*Somos iguales, somos diferentes*” Editoria Icaria 1998

Que para alcanzar una verdadera equidad de género, debemos reconocer.

Que el principio de igualdad, no implica que los sujetos sean idénticos, sino que frente a circunstancias similares, requiere decisiones similares e igual tratamiento.

Que cuando se habla de igualdad se hace referencia al derecho de ser tratados igualitariamente en dignidad y reconocimiento de derechos.

Que para la creación de las normas se debe tomar en cuenta la perspectiva de género, porque su aplicación genera distintos efectos entre los sujetos a quienes se les imputan las normas.

Que no basta con el dictado de normas jurídicas, se hace necesario la implementación de Políticas Públicas, que garanticen el acceso real y efectivo a los derechos que consagran.

Que el estado debe guardar coherencia, entre lo que firma, y el cumplimiento de sus obligaciones.

Y por sobre todas las cosas, que el cambio perseguido, podemos alcanzarlo, organizándonos en ONG's, y reclamando administrativa o judicialmente, aquellos derechos que el Estado no nos garantiza, sobre todo cuando desde marzo se aprobó el protocolo CEDAW ; que nos abriría la instancia judicial internacional, una vez agotado el orden interno.

La Constitución Nacional, nos brinda las herramientas para buscar soluciones colectivas a los problemas colectivos. No es necesario esperar que sea el Estado, quien construya el cambio social.

Las mujeres organizadas en grupos, podemos dar nacimiento a nuevas normas y tratamientos de la problemática de género, persiguiendo la aplicación de las leyes existentes; exigiendo su aplicación, e instando para ello a las empresas, públicas y privadas para que observen las normas y modifiquen sus prácticas cotidianas, sea, intimándolas por cartas documentos, o bien, utilizando el Poder Judicial, quien deberá expresarse a través de fallos, sentando jurisprudencia, y provocando cambios reales y efectivos, generando así la presión necesaria para que estos se transformen en futuras normas legislativas

Tener siempre en vista que cuando el Estado, principal responsable, no hace posible el cambio, este debe nacer del colectivo MUJERES.

BIBLIOGRAFÍA

ACKERMAN MARIO “ LEY MERCADO Y DISCRIMINACION” *La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales de la República Argentina* pag. 25/43

Agenda de la Mujeres

Artemisa noticias Editorial Estudios de género “ Los objetivos del Milenio” 15 de agosto de 2006 pag.1

ALMEIDA SUSANA, “los espacios de la mujer” *Primer encuentro 94 26/27Y 28 de agosto de 1994 pag.60*

BONDER GLORIA y ROSENFELD MÓNICA “EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ARGENTINA” *Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo PNUD ARGENTINA.*

MERCADO MATILDE, “ LEY, MERCADO Y DISCRIMINACIÓN EDITORIAL BIBLOS 2000 pag.68

NANI ESTHER “ *Mujer Poder Y Política” Secretaría de Promoción Social Dirección General de la Mujer Documento Base Agosto 1997.*

PAZ CECILIA “*Paridad Política para el 2040” Artemisa Noticias 3 de agosto de 2006 pag.3*

SUBIRATS MARINA “ PROBLEMAS Y REINVINDICACIONES DE LAS MUJERES: UNA CINTA SIN FIN” “ *Somos iguales somos diferentes “ Editorial Icaria 1998 pag. 19/59*

VELIZ TOMAS *Artemisa Noticias “ Desequilibrio” 23 de agosto de 2006 pag.1/4*

LEGISLACIÓN NACIONAL.

CÓDIGO CIVIL DE LA NACION ARGENTINA. Art. 1/ 3 y concordantes.

CONSTITUCIÓN NACIONAL , artículos 37 / 43 / 75 inc.22 y concordantes

DECRETO 254/98 Plan de Igualdad de Oportunidades

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO n° 20.744 reformada por

LEY n ° 25.013, 24.576/ 24.465/ 24.467. / 24.013 Vigente desde 27 de septiembre de 1974.