

REGIMEN DE TRABAJO DE MUJERES EN LA LCT



Dr. MARCELO DI STEFANO
www.marcelodistefano.com

EN EL ORIGEN DE DERECHO DEL TRABAJO



El Derecho del Trabajo, desde sus orígenes, tuvo entre sus primeras expresiones normativas la protección del trabajo de mujeres y menores, agrupados bajo una misma categoría de tutela por su supuesta debilidad frente a las condiciones abusivas del naciente capitalismo industrial.

UNA RESIGNIFICACION DE LA PROTECCION



marcelodistefano.com

La incorporación de una perspectiva de género, impulsada por las luchas feministas y, especialmente, por las mujeres sindicalistas, permitió resignificar la protección: **ya no como una concesión basada en la supuesta inferioridad de las mujeres, sino como una herramienta para alcanzar la igualdad sustantiva**, reconociendo los condicionamientos estructurales que enfrentan en el mundo del trabajo.

En la Argentina, este proceso también se reflejó en la evolución normativa, especialmente a través de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), cuyo **Título VII sobre el trabajo de mujeres** fue adaptándose con el tiempo a los cambios ideológicos, sociales y culturales de cada etapa.

GARANTIA GENERICA CONSTITUCIONAL



marcelodistefano.com

14 bis garantiza "igual remuneración por igual tarea".

16 dispone que "todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad..."



<https://marcelodistefano.com/2024/10/08/articulo-14-bis-constitucion-nacional/>

GARANTIA GENERICA CONVENCIONAL



La **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, que exige eliminar la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.



<https://marcelodistefano.com/2025/08/02/convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contrala-mujer/>



La **Convención de Belém do Pará**, que reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, incluyendo en el ámbito laboral.



https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2025/01/convencion_belam_do_para.pdf



Organización
Internacional
del Trabajo

El **Convenio 100 de la OIT (1951) sobre igualdad de remuneración**, primero apunta específicamente a evitar las discriminaciones entre sexos en materia remuneratoria.



<https://marcelodistefano.com/2025/05/28/convenio-100-oit-sobre-la-igualdad-de-remuneracion/>

El **Convenio 111 de la OIT (1958), sobre la discriminación** (empleo y ocupación), es más abarcativo, ya que comprende "toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, 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"



<https://marcelodistefano.com/2025/05/28/convenio-111-oit-sobre-discriminacion/>

El **Convenio 156 de la OIT, Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con responsabilidades familiares**.



<https://marcelodistefano.com/2025/05/28/convenio-156-oit-sobre-igualdad-de-oportunidades-y-trato-entre-trabajadores-as-con-responsabilidades-familiares/>

El **Convenio 183 de la OIT**, que entró en vigencia el 7/2/2002 y aún no fue ratificado por la Argentina, **apunta al resguardo de la maternidad**, fijando el plazo de licencia en 14 semanas en lugar de los 90 días que establece el art. 177



<https://marcelodistefano.com/2025/05/28/convenio-183-oit-peoteccion-de-la-maternidad/>



<https://marcelodistefano.com/2025/05/28/convenio-190-oit-sobre-la-eliminacion-de-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo/>

marcelodistefano.com



marcelodistefano.com

Este conjunto normativo configura un **marco de protección y promoción de derechos**, que ya no se justifica por una supuesta fragilidad biológica, sino por la necesidad de **compensar desigualdades estructurales** y remover barreras históricas que impiden el ejercicio pleno de los derechos laborales por parte de mujeres y personas con identidades diversas.

1

- El Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, bajo el nombre “Trabajo de mujeres”, reúne un conjunto de normas que establecen tanto principios de igualdad como medidas de protección específicas. Estas disposiciones han sido objeto de debates doctrinarios y jurisprudenciales, y su interpretación debe hacerse siempre a la luz de los derechos fundamentales, los tratados internacionales con jerarquía constitucional y la evolución social en torno al rol de las mujeres en el mundo laboral.

IGUALDAD FORMAL Y SUSTANTIVA: EL PUNTO DE PARTIDA



marcelodistefano.com

PROTECCION GENERICA

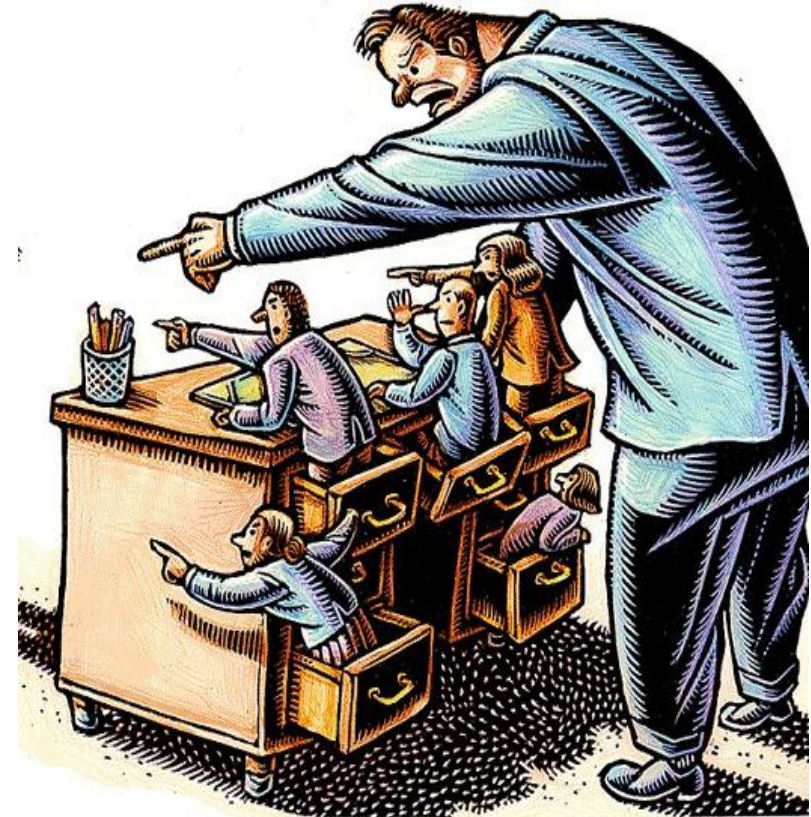
NO DISCRIMINACION GENERICA ARTICULO 17 LCT

“Por esta ley se prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

IGUALDAD DE TRATO ARTICULO 81 LCT

“El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigualdad cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de raza, sexo, religión, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

marcelodistefano.com



<https://marcelodistefano.com/2025/08/02/ley-de-contrato-de-trabajo-20744/>

Igualdad en el empleo y en la remuneración



ART 172

marcelodistefano.com

- Este artículo constituye la piedra angular del régimen de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras. Establece que la mujer puede celebrar todo tipo de contrato de trabajo y que **no puede existir ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o en su estado civil**, incluso si este cambia durante la relación laboral. Dice el texto legal que *“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”*.
- Además, obliga a que las convenciones colectivas garanticen la **igual remuneración por tareas de igual valor**, consagrando así uno de los principios fundamentales del derecho laboral y de los derechos humanos laborales. Esta norma debe leerse en conjunto con el artículo 17 LCT, que prohíbe toda discriminación por sexo, raza, religión, edad, nacionalidad, opiniones políticas o gremiales.

Trabajo nocturno (Artículo 173 *derogado*)

Originalmente, este artículo prohibía el trabajo nocturno para las mujeres. Sin embargo, fue **derogado por la Ley 24.013**, en un claro ejemplo de cómo el enfoque protector excesivo puede derivar en una limitación de derechos. La derogación implicó una evolución hacia la igualdad en el acceso a todo tipo de jornada, reconociendo la capacidad de las mujeres para desempeñarse en iguales condiciones que los varones.

Descanso al mediodía (Artículo 174)

La normativa dispone que las mujeres que trabajen en turnos partidos —por la mañana y por la tarde— deben contar con un período de descanso al mediodía. Si bien esta disposición fue concebida originalmente para contemplar las responsabilidades de cuidado tradicionalmente asignadas a las mujeres, **en la práctica ha caído en desuso**, y puede incluso ser reducida o suprimida por la autoridad de aplicación si se acredita una modalidad más conveniente para la trabajadora o para el interés general.



marcelodistefano.com

PROHIBICIÓN DE TRABAJO DOMICILIARIO

FUERA DE LA JORNADA

ART 175

Prohíbe que las mujeres se lleven tareas a su hogar para realizar fuera del horario laboral. La finalidad es **respetar los límites de la jornada legal** y evitar que, por razones culturales o familiares, la mujer termine trabajando en exceso y sin control de condiciones laborales. Esta norma se vincula con el principio de respeto a la salud y al tiempo libre.



marcelodistefano.com

ART 176

PROHIBICIÓN DE TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES

Este artículo impide que las mujeres sean empleadas en tareas que, por sus características, impliquen un riesgo desproporcionado para su salud física o psíquica. Aunque la norma remite a una reglamentación que no fue dictada, en la práctica se interpreta de acuerdo con lo establecido por la antigua Ley 11.317, que prohíbe emplearlas en tareas como la fundición de plomo o la exposición a ácidos peligrosos. Si el empleador viola esta prohibición, se aplica el artículo 40 LCT: el contrato es nulo, pero la trabajadora conserva el derecho a cobrar lo trabajado y reclamar las indemnizaciones que correspondan.



2

La Ley de Contrato de Trabajo contempla un bloque normativo – Título VII, Capítulo II- orientado a garantizar derechos específicos durante el embarazo, el puerperio y el cuidado inicial del hijo o hija, reconociendo la importancia de estas etapas para la salud de la trabajadora y del niño, así como para la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Estos artículos regulan la **licencia por maternidad**, la **protección contra el despido**, los **descansos por lactancia** y el **derecho a una excedencia con reserva del puesto**.

PROTECCIÓN LEGAL DE LA MATERNIDAD EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO



Licencia por maternidad y protección de la persona gestante: análisis del artículo 177 de la LCT

El artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo establece el régimen legal de licencias por maternidad para trabajadoras y personas gestantes, así como la protección contra el despido durante el embarazo. La norma fue modificada por el artículo 81 de la Ley Bases N.º 27.743/2024, manteniendo su estructura general, pero incorporando elementos de mayor flexibilidad. A continuación, se desarrolla su contenido en detalle:

ART 177



marcelodistefano.com

PROHIBICIÓN DE TRABAJAR DURANTE 90 DÍAS (45 PRE Y 45 POST PARTO)

- El primer párrafo dispone la prohibición de trabajar para el “*personal femenino o persona gestante*” durante los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto, lo que configura un total de 90 días de licencia obligatoria. La finalidad es proteger la salud de la persona gestante y del recién nacido/a, garantizando un tiempo mínimo de recuperación y de vínculo temprano.

marcelodistefano.com



- La norma habilita, por voluntad de la trabajadora o persona gestante, la posibilidad de **reducir el período de licencia anterior al parto hasta un mínimo de 10 días**. En ese caso, el resto del tiempo se suma a la licencia posterior al parto. Por ejemplo, si una persona opta por tomarse solo 15 días antes del parto, los 30 días restantes se acumulan a los 45 posteriores, totalizando 75 días después del nacimiento.

- También se prevé expresamente la hipótesis de **nacimiento pretérmino**: si el parto ocurre antes de la fecha prevista, los días no utilizados antes del nacimiento se trasladan automáticamente al período posnatal, garantizando igualmente los 90 días totales de licencia.

marcelodistefano.com

POSIBILIDAD DE REDUCIR LA LICENCIA PRENATAL



Notificación del embarazo al empleador

La trabajadora o persona gestante debe **notificar fehacientemente su embarazo** al empleador, acompañando un certificado médico que indique la fecha presunta del parto. También se contempla la posibilidad de que el empleador solicite una verificación de ese certificado.

Conservación del empleo y asignaciones durante la licencia

Durante los períodos de licencia, la persona gestante **conserva su empleo y tiene derecho a percibir una asignación equivalente a su remuneración habitual**. Esta prestación no corre por cuenta del empleador, sino que es abonada por el sistema de seguridad social (ANSES), bajo los requisitos establecidos por la normativa previsional.



marcelodistefano.com

Extensión de la licencia por enfermedad vinculada al embarazo o parto

El artículo contempla el supuesto en que la trabajadora o persona gestante **no pueda reincorporarse al trabajo al finalizar los 90 días**, debido a una enfermedad vinculada al embarazo o parto. En tal caso, se activa el régimen previsto por el artículo 208 de la LCT, que regula las licencias por enfermedad. Esto garantiza la continuidad del vínculo laboral y del ingreso durante el tiempo que dure la recuperación, dentro de los plazos legales.



marcelodistefano.com



NACIMIENTO POSTERMINO

Respecto del nacimiento postérmino, la LCT no prescribe nada expresamente. Sin embargo, si el parto sobreviene después de la fecha presunta, el descanso anterior debe ser prolongado hasta la fecha del parto y el descanso puerperal no se reduce. Esto surge del Convenio 3 de la OIT (1919), revisado por el Convenio 103 de la OIT, sobre protección a la maternidad, que fuera ratificado por la ley 11726

INTERRUPCION INVOLUNTARIA

En caso de producirse un **aborto espontáneo, quirúrgico o terapéutico**, es decir, de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, o de nacimiento sin vida, no corresponde la acumulación del período de descanso no gozado al descanso posterior al parto.

NACIMIENTO DE UN HIJO CON SINDROME DE DOWN

La ley 24716/96 establece una licencia y una asignación especial a la madre trabajadora en relación de dependencia que **diera a luz un hijo con síndrome de Down**. La licencia comienza al finalizar la de maternidad y se extiende por un período de seis meses. Durante ese lapso la trabajadora no percibe remuneraciones, sino una asignación familiar cuyo monto equivale a la remuneración que hubiera percibido en caso de prestar servicios.



marcelodistefano.com

PRESUNCIÓN DE DESPIDO POR EMBARAZO: PROTECCIÓN EFECTIVA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

El artículo 178 establece una **presunción legal** a favor de la trabajadora embarazada o reciente madre en caso de despido. Es decir, si una trabajadora es despedida dentro del período que va desde **7 meses y medio antes hasta 7 meses y medio después del parto**, y ha notificado y acreditado formalmente su embarazo y/o el nacimiento del hijo o hija, se presume que el despido fue motivado por su condición de embarazo o maternidad.

Esta presunción es "**iuris tantum**", lo que significa que admite prueba en contrario por parte del empleador

En caso de no poder desvirtuarse esa presunción, el empleador deberá abonar a la trabajadora una **indemnización agravada**, equivalente a **una suma igual a la prevista en el artículo 182** de la LCT (esto es, **una indemnización adicional equivalente a un año de remuneración**).

ART 178



marcelodistefano.com

**13 MESES DE
SALARIO**

DERECHOS DURANTE LA LACTANCIA: DESCANSOS Y SERVICIOS DE CUIDADO

- El artículo 179 reconoce el **derecho de la madre trabajadora a disponer de dos descansos diarios de media hora cada uno** durante su jornada laboral, destinados a amamantar a su hijo o hija. Este derecho se extiende hasta **un año posterior a la fecha de nacimiento**, salvo que un certificado médico indique que debe prolongarse por razones de salud.
- Los descansos pueden tomarse en distintos momentos del día o, en la práctica, muchas veces se acumulan en una sola hora diaria, ya sea al inicio o al final de la jornada, previa coordinación con el empleador.
- Además, el artículo dispone que en establecimientos donde trabajen **más de cierta cantidad de mujeres (número a definir por la reglamentación)**, el empleador debe habilitar **salas maternas o guarderías** para niños hasta determinada edad.

ART 179



marcelodistefano.com

3

El Título VII del Capítulo III de la Ley de Contrato de Trabajo establece una **protección especial frente al despido por contraer matrimonio**, originalmente concebida para proteger a la mujer trabajadora, pero que hoy —a la luz de los principios de igualdad y no discriminación— se interpreta como extensiva a **todas las personas trabajadoras**, sin distinción de género, identidad u orientación sexual.

PROHIBICIÓN DEL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO



NULIDAD DEL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO: PROTECCIÓN FRENTE A CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS

El artículo 180 establece la **nulidad absoluta** de cualquier acto, contrato, disposición interna o reglamentación de empresa que autorice, de manera expresa o implícita, el despido de una persona trabajadora por haber contraído matrimonio.

La norma busca **evitar prácticas discriminatorias** que históricamente afectaron, en especial, a las mujeres, a quienes muchas veces se despedía o no se contrataba si estaban casadas o manifestaban intención de casarse, con el argumento de una supuesta menor disponibilidad para el trabajo.

ART 180



marcelodistefano.com

PRESUNCIÓN DE DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO: INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 181 establece una **presunción legal a favor del trabajador o trabajadora** cuando el despido se produce sin causa, o con causa no probada, dentro de los **tres meses anteriores o seis meses posteriores** a la fecha del matrimonio.

Para que esta protección se active, es indispensable que la persona trabajadora **haya notificado fehacientemente al empleador su casamiento** dentro de ese mismo período. No se admite notificación anticipada o tardía fuera de esos plazos.

Al igual que en el caso del despido por embarazo (art. 178), esta presunción **invierte la carga de la prueba**: será el empleador quien deba demostrar que existía una causa real y ajena al matrimonio para justificar el despido. Si no logra hacerlo, se considera que el despido fue discriminatorio y se activa la indemnización agravada.

ART 181



marcelodistefano.com

INDEMNIZACIÓN AGRAVADA POR DESPIDO DISCRIMINATORIO POR MATRIMONIO

Según el artículo 182, cuando se comprueba que el despido fue motivado por el matrimonio, el empleador deberá abonar una **indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones**, que se **suma a la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245** de la LCT.

Esta **sanción económica agravada** cumple una función **reparatoria, disuasoria y ejemplificadora**. Repara el daño causado a la persona despedida, desalienta prácticas empresariales discriminatorias y transmite un mensaje claro: **el derecho a formar una familia está protegido por la ley laboral**.

ART 182



marcelodistefano.com

**13 MESES DE
SALARIO**

4

La LCT establece un régimen especial para las trabajadoras madres luego del nacimiento de un hijo o en casos justificados de cuidado de hijo menor enfermo. Aunque originalmente fue redactado en términos exclusivos para la “mujer trabajadora”, el principio de igualdad y no discriminación exige que su interpretación se extienda a **todas las personas gestantes o personas responsables del cuidado**, en el marco de los nuevos modelos de familia reconocidos por el derecho argentino.

DEBERES DEL EMPLEADOR



OPCIONES LUEGO DEL NACIMIENTO: CONTINUIDAD, RENUNCIA O EXCEDENCIA

El artículo 183 otorga a la trabajadora que haya tenido un hijo y continúe residiendo en el país **tres opciones posibles al finalizar la licencia por maternidad**:

- a) **Continuar trabajando** en las mismas condiciones que antes del parto, manteniendo su puesto y relación laboral habitual.
- b) **Rescindir voluntariamente el contrato de trabajo**, recibiendo una **compensación económica reducida**, equivalente al **25% de la remuneración promedio por año de servicio**, con un tope de **un salario mínimo vital y móvil por año**. Esta salida no se equipara a un despido y busca facilitar una desvinculación sin conflicto para quienes decidan abocarse al cuidado del hijo/a.
- c) **Solicitar un período de excedencia**, es decir, un **licenciamiento sin goce de sueldo** por un plazo que no puede ser inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. Durante ese tiempo, la trabajadora conserva su derecho a reincorporarse al mismo puesto, siempre que no celebre un nuevo contrato de trabajo con otro empleador (lo que anula ese derecho).



marcelodistefano.com

ART 183

REINGRESO LUEGO DEL PERÍODO DE EXCEDENCIA

El artículo 184 regula el derecho de la trabajadora a **reincorporarse a su empleo al finalizar el período de excedencia**. El empleador debe admitirla en uno de los siguientes términos:

- **a) En un puesto de igual categoría al que tenía antes del alumbramiento o enfermedad del hijo.**
- **b) En un puesto superior o inferior, si existe acuerdo entre las partes.**

Si el empleador **no la reincorpora** sin justificación, deberá indemnizarla como si se tratara de un **despido sin causa**. Pero si demuestra **imposibilidad objetiva** de reincorporación (por ejemplo, desaparición del puesto), la indemnización se limitará a la **compensación reducida prevista en el artículo 183, inciso b).**

Además, el artículo aclara que **los meses de excedencia no se computan como tiempo de servicio**, lo que puede afectar el cálculo de otros derechos laborales (como vacaciones o antigüedad), algo que merece revisión desde una perspectiva de igualdad y no penalización del trabajo de cuidado.



marcelodistefano.com

ART 184

ANTIGÜEDAD MÍNIMA PARA ACCEDER A LOS DERECHOS

El artículo 185 establece un requisito de **antigüedad mínima de un (1) año en la empresa** para acceder a las opciones de excedencia (inciso c) o compensación por renuncia voluntaria (inciso b) del artículo 183.

ART 185

OPCIÓN TÁCITA: PRESUNCIÓN EN CASO DE SILENCIO

El artículo 186 prevé que si la trabajadora **no se reincorpora al finalizar la licencia por maternidad** (art. 177) y **no comunica en forma expresa** su voluntad de acogerse a un período de excedencia dentro de las **48 horas anteriores a su vencimiento**, se interpretará que **opta por la renuncia voluntaria**, accediendo únicamente a la **compensación reducida del artículo 183, inciso b).**

ART 186



marcelodistefano.com

5

A pesar de los avances legislativos y los compromisos internacionales asumidos por Argentina, las mujeres siguen enfrentando obstáculos estructurales que condicionan su acceso, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo. Estas desigualdades no se resuelven solo con normas prohibitivas: requieren políticas públicas activas, transformación cultural, sistemas integrales de cuidados y, fundamentalmente, negociación colectiva con perspectiva de género.

OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES EN LA REALIDAD DEL EMPLEO FEMENINO Y EL ROL TRANSFORMADOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO



marcelodistefano.com

Muchas mujeres continúan siendo excluidas de ciertos sectores considerados “masculinos”, como la construcción, el transporte o la industria pesada. A pesar de contar con la formación y experiencia requeridas, se enfrentan a prácticas de contratación que replican estereotipos y refuerzan la segmentación de género.

- La brecha salarial de género es persistente: en América Latina, las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres por igual trabajo o por trabajo de igual valor (OIT, 2024). Esta diferencia responde a múltiples factores:

- Segmentación horizontal: concentración femenina en sectores peor remunerados como educación, salud, administración, servicio doméstico.
- Segmentación vertical: baja representación en cargos jerárquicos y de decisión.
- Penalización por maternidad o tareas de cuidado, que generan interrupciones o estancamientos en la carrera profesional.
- El Convenio 100 de la OIT obliga a los Estados a garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, incluyendo la revisión de criterios de clasificación de puestos y sistemas de promoción.

BRECHA SALARIAL Y SEGMENTACIÓN OCUPACIONAL



TECHO DE CRISTAL Y BRECHA EN LA REPRESENTACIÓN

El “techo de cristal” hace referencia a las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a posiciones de liderazgo, incluso cuando tienen iguales o mayores competencias que sus colegas varones. Estas barreras están alimentadas por:

- Prejuicios sobre la autoridad femenina.
- Redes masculinas de promoción interna.
- Falta de modelos de liderazgo inclusivo.

Según la OIT, las mujeres ocupan apenas el 29,2% de los puestos directivos en América Latina, y su presencia disminuye cuanto mayor es el nivel jerárquico.

Este fenómeno no solo impide el desarrollo individual de las mujeres, sino que limita la diversidad y la innovación en la toma de decisiones organizacionales.



marcelodistefano.com

- Las mujeres dedican en promedio tres veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (OIT, 2023). Esta sobrecarga restringe su disponibilidad para el empleo formal, promueve la inserción en trabajos informales o de medio tiempo, y afecta directamente su salario, estabilidad y derechos previsionales.

- El Convenio 156 de la OIT promueve la igualdad de oportunidades para trabajadores con responsabilidades familiares, y exige políticas que favorezcan la conciliación entre vida laboral y familiar, sin penalizar la maternidad ni el cuidado.

- Sin políticas de corresponsabilidad social y licencias equitativas, las normas laborales — aunque protectoras— terminan reforzando el estereotipo de que el cuidado es tarea exclusiva de las mujeres.

CARGA DESIGUAL DE TAREAS DE CUIDADO



- El acoso y la violencia por razones de género son una forma extrema de desigualdad. Las mujeres sufren estas formas de violencia con mayor frecuencia, tanto en su forma física y verbal como en sus expresiones simbólicas: aislamiento, hostigamiento, invisibilización o represalias por ejercer liderazgo.

- El Convenio 190 de la OIT, ratificado por Argentina en 2021, reconoce el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, y obliga a empleadores y Estados a prevenir, investigar, sancionar y reparar estas situaciones.

- Este instrumento reconoce que el acoso no es un hecho individual, sino un fenómeno estructural y cultural, que afecta especialmente a mujeres y personas LGBTI+, y que requiere protocolos, formación y medidas institucionales.

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL



marcelodistefano.com

CULTURA ORGANIZACIONAL PATRIARCAL

- Las estructuras laborales aún responden al modelo del "trabajador ideal": varón, disponible tiempo completo, sin responsabilidades familiares, competitivo y siempre presente. Este patrón penaliza a quienes —por razones de género, salud o cuidados— no encajan en esa figura.
- La falta de formación en género, los sesgos inconscientes, la resistencia a adaptaciones razonables y la escasa presencia femenina en espacios de decisión generan entornos laborales desiguales, excluyentes y desalentadores para muchas mujeres.

marcelodistefano.com



NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA HERRAMIENTA TRANSFORMADORA

- Los convenios colectivos con enfoque de género pueden incluir:
 - Ampliación de licencias por maternidad, paternidad y cuidado compartido, favoreciendo la corresponsabilidad.
 - Licencias por violencia de género, acompañadas de mecanismos de protección y confidencialidad.
 - Protocolos contra el acoso laboral y sexual, con procedimientos accesibles y perspectiva interseccional.
 - Ayudas económicas o servicios de cuidado infantil, claves para garantizar la continuidad laboral de las madres.
- Cuotas de representación femenina en instancias de negociación, comités paritarios o liderazgo sindical.
 - Cláusulas de igualdad y no discriminación, con mecanismos de revisión y monitoreo en la práctica.

