



INADI

Instituto Nacional contra la Discriminación,
la Xenofobia y el Racismo.
Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos.

BUENOS AIRES,

RECOMENDACIÓN GENERAL N°

CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN LA OFERTA DE EMPLEOS.-

Considerando que entre las atribuciones y funciones conferidas al *Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo* por medio de la Ley Nacional N° 24.515, se establece que:

Artículo 4.- *Corresponde al INADI:*

a) Actuar como organismo de aplicación de la presente ley, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos, a través del análisis de la realidad nacional en materia de discriminación, xenofobia y racismo y la elaboración de informes y propuestas con respecto a dichos temas;

b) Difundir los principios normados por la Ley 23.592, normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule; (...)

j) Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de educación, salud, acción social y empleo; provengan ellas de autoridades públicas o entidades o personas privadas; (...)

Considerando que el artículo 1 de la Ley Nacional N° 23.592 establece que *Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales*

reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos, enumeración que no es taxativa.

Recordando que el artículo 16 de la Constitución Nacional establece que *La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad* (...).

Recordando que el artículo 20 de la Constitución Nacional reconoce a los/as extranjeros/as todos los derechos civiles del/la ciudadano/a y el derecho a ejercer su industria, comercio y profesión.

Reafirmando que el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo son derechos humanos básicos inherentes a todas las personas.

Considerando que el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Recordando que su reconocimiento, promoción y protección es una responsabilidad primordial de los Estados.

Afirmando que el derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad¹.

¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General Nº 18 “El derecho al trabajo”, aprobada el 24 de noviembre de 2005.

Afirmando que el actual gobierno considera la redistribución de la riqueza como uno de los puntos centrales de su política económica.

Considerando que el acceso al empleo es una de las formas más efectivas de redistribución de la riqueza, en tanto supone para la persona que accede a un trabajo la posibilidad de salir dignamente de la situación de pobreza o precariedad en que se encuentra.

Afirmando los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos y la aplicación a todas las personas del principio de no discriminación, reconocido internacionalmente.

Considerando que este organismo ha advertido avisos clasificados en periódicos y/o publicados en internet que contienen ofertas laborales con requisitos que constituyen una práctica discriminatoria.

Reconociendo que el género, la edad, los caracteres físicos, el lugar de residencia y/u origen y la condición social son requisitos generalmente contemplados por los/as empleadores/as a los efectos de solicitar trabajadores/as para cubrir una vacante, a través de avisos clasificados y/o publicados internet sin justificación alguna.

Considerando que si dichos requisitos no son razonables - es decir, no guardan relación con las capacidades y habilidades necesarias para el empleo que se busca cubrir, los mismos constituyen un acto o práctica discriminatoria, en los términos del artículo 1° de la Ley N° 23.592 y normas concordantes y complementarias.

Considerando que entre el/la trabajador/a y el/la empleador/a se establecen derechos y deberes recíprocos.

Teniendo en consideración que estos deberes de prestación deben cumplirse en el marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad, que son deberes genéricos de conducta que resultan aplicables tanto al/la trabajador/a como al/la

empleador/a al iniciarse², durante el desarrollo y al momento de la extinción del contrato de trabajo.

Afirmando que la discriminación hacia los/as candidatos/as para un puesto de trabajo se desarrolla en el ámbito laboral y a través de los medios de comunicación de ofertas de empleo.

Considerando que la normativa argentina ha sido pionera en materia de protección a los/as trabajadores/as. En este sentido, en 1853 la Constitución Nacional consagró el derecho al trabajo y a la industria. Asimismo, la legislación del trabajo³, propiamente dicha, fue sancionada en nuestro país con medidas netamente protectoras, como por ejemplo, la limitación de la jornada laboral⁴, la regulación del trabajo de las mujeres y los/as niños/as⁵, que fue un importante avance para su época, la fijación de descansos hebdomadarios y la protección contra los accidentes de trabajo⁶.

² Artículos 62 y 63, Ley de Contrato de Trabajo. Al respecto, Julio A. Grisolia (Op.Cit.) sostiene que "Estas obligaciones y las enumeradas en los arts. 64 a 89, LCT, se presentan como deberes de prestación y pueden consistir en obligaciones de dar, hacer o no hacer. Todas ellas deben cumplirse dentro del marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad (arts. 62 y 63), que son deberes genéricos de conducta que resultan aplicables tanto al trabajador como al empleador al iniciarse, durante el desarrollo y al momento de la extinción del contrato de trabajo". Asimismo, en autos "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/amparo", Sala H de la Cámara nacional en lo Civil, Buenos Aires, 16 de diciembre de 2002. "La no discriminación por razón del sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral. Se entiende por "antes" el proceso de selección (desde las convocatorias, llamados para la provisión de cargos y reclutamiento) hasta el momento de la contratación definitiva. Es así que algunas legislaciones, como la chilena, la paraguaya y la uruguaya, tienen normas específicas para prohibir el uso del motivo "sexo" para elegir al ocupante del puesto vacante (M. Paz Garafulic Litvak, ob.cit., p. 336). La ley paraguaya hace la salvedad de casos en los que el trabajo configure algún riesgo para la mujer (art. 132, Código del Trabajo). En Perú, la ley 26.772 prohíbe la discriminación por sexo en el acceso al empleo y, salvo excepciones, todo requerimiento que formule semejante distinción es considerado discriminatorio (L. Vinatea Recoba, "Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú", cit. en M. Paz Garafulic Litvak, ob.cit., p. 312). En este país es posible, ante anuncios discriminatorios, que se impongan sanciones al denunciado y que se lo condene a reparar los daños y perjuicios causados. A partir de 1998, cuando fue reglamentada dicha ley, los avisos discriminatorios disminuyeron un 40%".

³ Grisolia, Julio Armando, "Manual de Derecho Laboral", Editorial Lexis Nexis, Segunda Edición ampliada y actualizada, pág. 32.

⁴ Ley Nº 4461, año 1905.

⁵ Ley Nº 5291, sancionada en 1907, modificada posteriormente por Ley Nº 11.317.

⁶ Ley Nº 9.688, sancionada en 1915.

Considerando que la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, Buenos Aires, 5 de septiembre de 1974, T.O. por decreto 390/1976), en su artículo 17, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los/as trabajadores/as por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Considerando que la misma ley, en su artículo 81° "Igualdad de trato", dispone que el/a empleador/a debe dispensar a todos/as los/as trabajadores/as igual trato en identidad de situaciones. Asimismo, considera que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, 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/a trabajador/a.

Considerando que la República Argentina ha ratificado el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato asumiendo en virtud de su artículo 2° la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Afirmando que la igualdad real de oportunidades y de trato debe favorecerse desde el proceso de selección para el acceso al empleo.

Con el objeto de garantizar el pleno goce y ejercicio del derecho al trabajo.

El *Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo* formula la siguiente *Recomendación General*:

1. ANÁLISIS DE LOS HECHOS.-

1.1 *Relevamiento de ofertas de empleo*⁷. En virtud de las denuncias y consultas recibidas, el Instituto efectuó un relevamiento de avisos clasificados publicados por los diarios Clarín, La Nación, y los sitios web www.empleos.clarin.com.ar y www.zonajobs.com.ar. Tal análisis arrojó los siguientes resultados:

De un total de 3668 avisos relevados:

- Un 54% de los avisos relevados se dirigen aun género en particular, fuera por la indicación específica del sexo o por estar redactados en género masculino o femenino. De este 54%, un 73% de los avisos se dirigen al género masculino, ya sea por indicación específica o género en que están redactados mientras que 27% de los avisos se dirige al género femenino.
- Un 22% de los avisos incluyen límites etarios. De estos, un 74% se dirige a personas menores de 40 años, mientras que apenas el 26% admite que los candidatos superen esa edad.
- Un 11% de los avisos no contienen, -o al menos no permiten la identificación- de criterios discriminatorios.
- Un 8 % de los avisos contienen indicaciones sobre la apariencia física o presencia de los/as candidatos/as.
- Un 5% de los avisos indican el lugar de residencia excluyente o preferente de los/as candidatos/as.
- Los avisos que indican criterios de nacionalidad, condiciones familiares o condición social no alcanzan el 1% de representación.

1.2. Con el objeto de dar cuenta de la situación de discriminación en la oferta de empleos sobre la que se ocupa la presente Recomendación General transcribiremos a

⁷ La investigación realizada no consiste en una investigación estadística y no pretende ofrecer datos en este sentido. Se trata de una muestra indicativa a efectos de establecer un piso o umbral de discusión a partir del cual pensar acciones antidiscriminatorias en el ámbito laboral.

continuación algunos avisos clasificados publicados en diversos medios de comunicación. Los mismos serán ordenados según los criterios utilizados en sus requisitos para el acceso al puesto de trabajo.

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de género y grupo etario.-

Cadeta. P/ estu filatélico (18 a 25 años). Inglés y PC. Lunes de 11 a 17 h. inic \$ 800. Av. de Mayo 14xx, 1° B Diario La Nación, 12 de abril de 2008.-

xxx Consultores. Importante Laboratorio Zona Norte, incorpora: Personal para Limpieza. Edad: **21 a 40 años. Sexo masc.** Excluy. secundario completo. C/ exp. Limpieza de Plantas Ind. Manejo de Normas GMP (excluyente). Av. Córdoba 15xx, piso 8°, Capital. Diario Clarín, 13 de abril de 2008.-

Oferta de trabajo para: **Vendedor / Viajante**
Vacantes: 1. **Vendedor/Viajante** Villa María (CORDOBA). **Nuestra búsqueda se orienta a personas de sexo masculino, entre 25 a 40 años,** con estudios secundarios completos, experiencia en ventas y movilidad propia en excelente estado. Deberá residir en la zona Villa María (CORDOBA). Ofrecemos: Excelentes condiciones de contratación: relación de dependencia, comisiones por ventas, comisiones por cobranzas, gastos por combustibles, peajes, etc; gastos por desgaste de auto, viáticos, premios y plan de carrera. Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente). **Sexo: Masculino. Edad: Desde 25 Hasta 40 años.** Lugar de residencia: Córdoba. Educación: Secundario, Graduado. Wxxxx Argentina S. A. Wxxxx, Empresa Multinacional de origen Alemán; líder en técnicas de montaje y fijación. El núcleo de las actividades de negocio de la línea Wxxxx consiste en la venta directa a talleres mecánicos y concesionarios de vehículos particulares livianos y pesados, vehículos industriales, a Industrias, instaladores, empresas de mantenimiento, empresas constructoras, contratistas rurales, agricultores, entre otros, a través de un catálogo de productos que incluye más de 100.000 productos a nivel internacional con nuestra propia mar Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 16 de abril de 2008.-

Oferta de trabajo para: **Técnico electromecánico**
Importante shopping de primera línea se encuentra en la búsqueda de un **técnico electromecánico** con conocimientos en tableros de media y alta tensión. Trabajo en equipo, residir en Capital Federal. Indicar remuneración pretendida. Requisitos que deben cumplir los postulantes: **Sexo: Masculino; Edad: Desde 20 Hasta 30 años;** Educación: Secundario, Graduado
Area de estudio: Tecnología de Alimentos. Importante shopping Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 29 de abril de 2008.-

Oferta de trabajo para: **Supervisor de Mantenimiento;**
Vacantes: 1. El Grupo, en constante expansión, seleccionará a un **Jefe de Mantenimiento** para realizar, coordinar y supervisar las tareas de mantenimiento de la Planta de Producción y de cada uno de sus locales. Sus principales funciones y responsabilidades serán: Garantizar el funcionamiento de todo el equipamiento de la compañía, anticipándose a los problemas que pudieran surgir; Garantizar la higiene de los contenedores de transporte de mercadería y ductos de eliminación de gases al exterior; realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de las maquinarias de la planta de producción; realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de refrigeración, de calefacción y cocinas industriales de cada uno de los locales-**Requisitos:** Disponibilidad full time. Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente); **Sexo: Masculino; Edad: Desde 25 Hasta 45 años;** Educación: Secundario, Graduado; Área de estudio: Ing. Eléctrica, Ing. Electromecánica, Ing. Electrónica, Ing. Industrial, Ing. Mecánica / Metalúrgica Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 30 de abril de 2008).

Oferta de trabajo para: Analista de Liquidación y Administración de Personal; Vacantes: 1. La búsqueda se orienta a **un profesional** con experiencia mínima de 3años en liquidación de sueldos y jornales, administración de personal y legislación laboral, habiendo estado a cargo de grandes dotaciones. Serán sus principales funciones: Informe mensual de novedades; Liquidación de sueldos; Coordinación del sistema de control de ausentismo y procedimientos relacionados a la administración de RRHH; Interrelación con empleados para evacuar consultas; Elaboración y presentación de reportes mensuales; Relación con sindicatos, obras sociales, prepagas, ART y organismos oficiales; Vinculación con asesores externos. **Perfil: proactivo, organizado,** con gran capacidad negociadora, y excelente manejo de relaciones interpersonales con todos los niveles de la organización. Criterio para resolver situaciones. Habilidad para implementar mejoras tendientes a

lograr excelencia en la gestión. Se ofrecen atractivas condiciones de contratación y posibilidades de desarrollo profesional. Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente); **Sexo: Masculino ; Edad: Desde 25 Hasta 31 años**; Educación: **Universitario**, En curso, **Graduado**; Área de estudio: Recursos Humanos / Relaciones Laborales. Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 30 de abril de 2008.-

Adm. Contable- **Masc. H/30 años**. Exp. MB/conoc. Office, Excel y prefer. SIM. Z/V de Mayo. Independencia 5xx, Pilar. Diario Clarín, 11 de mayo de 2008.-

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de **grupo etario**.-

Oferta de trabajo para: OFICIALES DE NEGOCIOS DE MICROEMPRENIMIENTOS. Vacantes: 2. **Orientamos la búsqueda hacia personas entre 25 y 32 años, graduados o próximo a graduarse en carreras afines al negocio bancario (Contador Público, Lic. en Administración, Comercialización, Relaciones Públicas, entre otras) con definido perfil comercial, calidad de atención y capacidad de negociación. Deberá poseer experiencia no menor a 2 años en Asesoramiento y comercialización del resto de los productos y servicios financieros, realizada en entidades bancarias en el segmento de MICROEMPRENIMIENTOS. Sus responsabilidades serán la comercialización de los productos y la captación de nuevos clientes. Se ofrece excelentes condiciones de contratación, formación continua y posibilidades de desarrollo. Los postulantes interesados en participar de esta postulación deberán contar con los requisitos exigidos en esta descripción del puesto** Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente) (excluyente); **Edad: Desde 25 Hasta 32 años (excluyente)**; Lugar de residencia: GBA Sur (excluyente); Educación: Universitario, En curso, Graduado (excluyente) Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 30 de abril de 2008.-

Recepcionista. Encarg. **20-35 años** p/Peluq z/ Ballester Solicitar entrev Lunes 14-18 hs 4464-xxxx. Diario Clarín, 13 de abril de 2008.-

Liquidador de Sueldos. Empresa: xxxx. **Perfil: Entre 24 y 33 años (excl.)**. Industria: Telecomunicaciones. Area Funcional: Call Center/Telemarketing. Lugar de

Trabajo: Microcentro, Capital Federal. Tipo de Trabajo: Full Time. Teleperformance Argentina, es una subsidiaria del Grupo SR. Teleperformance, la Compañía N° 1 a nivel mundial en tercerización de CRM y Contact Centers que cuenta con más de 75000 estaciones de trabajo, repartidas en mas 45 países y gestiona programas en más de 60 idiomas para grandes multinacionales en todo el mundo. Teleperformance Argentina fue creada en 1998 y es hoy la empresa líder en el mercado local. Cuenta con más de 2500 estaciones de trabajo y mas de 5800 empleados en más de 5 Contact Centers. Argentina está liderada por un equipo de profesionales comprometidos, guiados por la visión de Norberto Varas (CEO) y bajo los estándares de calidad ISO 9001 y COPC. Nuestra búsqueda se orienta a un estudiante avanzado o graduado en la carrera de Contador Público, Lic.Administración, Economicas, Relaciones del Trabajo, o afines que acrediten experiencia en tareas de liquidacion de sueldos. Valoraremos para esta búsqueda los siguientes Skills : Analisis Cuantitativo Manejo de excell muy buenos conocimientos y manejo del programa RHPro Dominio avanzado de ingles. Nos dirigimos a personas proactivas y dinámicas para trabajar en equipo, con capacidad para la organización del trabajo, orientacion a resultados y un muy buen manejo de las relaciones interpersonales. **Se ofrecen:** contratacion efectiva, posibilidades de desarrollo profesional e integración a una Empresa líder en el mercado, remuneracion acorde a la posicion y horario de trabajo de 9 a 18 hs. Agradecemos a los interesados aplicar a la busqueda sin omitir remuneración pretendida. (Publicado en www.empleos.clarin.com 11-8-2008)

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de **aspecto físico.**

Abogada/o c/ Diploma Env **CV c/ foto** y pret a: cc n° xx Suc 76 CF.Diario Clarín, 03 de mayo de 2008.-

Administrativo/a /Estudio Jurídico. Jornada 6 hs. Present. Lunes de 9:30 a 12:30 hs. **c/CV c/foto** y remun.pretendida en Uruguay 6xx, piso 14 of "J" Capital Diario Clarín, 04 de mayo de 2008.-

Abogado/a: c/Diploma Env **CV c/ foto** y pret a: CC N° 31 Suc Tribunales 1 Cap Fed C0076.Diario Clarín, sábado 10 de mayo de 2008.-

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de **género y aspecto físico.**

Administrativo **Masc c/ exper** en venta telefónica **bn**
presencia y dicción **CV** pretensiones y **foto** Ref-051
rrhh@xxx.com.ar. Diario Clarín, 04 de mayo de 2008.-

Secretaria p/ Dirección Pyme. Fábrica y locales
calzado dama. Preactiva y dinámica. Gran compromiso
laboral. Acreditar 10 años de experiencia
"excluyente". En puesto de responsabilidad y desafío,
con desempeño de equipo. Amplio dominio de
herramientas informáticas. Buen nivel de inglés.
Dedicación full time. Conveniente poseer interés e
inquietud por el mundo de la moda. Muy buen sueldo y
posibilidades de crecimiento económico y laboral.
Enviar CV c/ foto, altura, peso próxim. y
pretensiones a: comercializacion20@xxxxxxxx.com.
Diario Clarín, 11 de mayo de 2008.-

Empresa: Cxxxxxxx Argentina. **Perfil: Mujeres.**
Industria: Telecomunicaciones. Área Funcional:
Recepción/ Secretarias/ Telefonistas. Lugar de
Trabajo: Capital Federal. Tipo de Trabajo: Full-Time.
Importante empresa busca recepcionista para ocuparse
de la recepción y tareas generales de oficina. Se
requiere: **Buena Presencia,** Dominio de Office,
Conocimiento de Inglés (oral y escrito). Publicado en
www.empleos.clarin.com 25 de julio de 2008.

Avisos que utilizan criterios de selección
discriminatorios en materia de **grupo etario y aspecto físico.**-

Vendedor/a mueblería **27-37 añ m/b/pres** 10-18 hs Av.
Cabildo 31xx Diario Clarín, 10 de junio de 2008

Empleado/a adm/ contable exper comprob y ref **23-35**
años CV c/ foto y pret: exteriorx@gmail.com Diario
Clarín 12 de junio de 2008

Importante institución universitaria requiere una
persona de entre **28 y 45 años,** para el área selección
de personal, con experiencia en entrevistas y tareas
administrativas. Dominio de herramientas informáticas
y experiencia mínima de 5 años en tareas similares.
Enviar CV con foto actual y remuneración pretendida
a ref.xxxx.rrhh@gmail.com Diario La Nación, 29 de
junio de 2008.

Oferta de trabajo para: Representantes de Atención al
Cliente. Vacantes: 10. Representantes de Atención al
Cliente Personalizad. La multinacional de

Telecomunicaciones más importante a nivel país te esta buscando para trabajar en sus centros de atención al cliente de Capital Federal y Gran Buenos Aires. Si tenés entre **25 y 35 años**, marcada vocación de servicio al cliente, aptitudes para el trabajo en equipo, clara orientación a resultados, **excelente presencia** y muy buena dicción te invitamos a formar parte de nuestro equipo. Es esencial que también cuentes con muy buenas aptitudes para la comunicación y capacidad de adaptación. Es requisito excluyente tener el secundario completo, muy buen manejo de PC y disponibilidad full time. Zonas de trabajo: Capital y GBA, Zarate, Pilar, La Plata. Te ofrecemos excelentes condiciones de trabajo y gran oportunidades de carrera dentro de la empresa. ¿Cómo hacer para formar parte de esta propuesta? Envíanos tu CV. Requisitos que deben cumplir los postulantes: Edad: Desde 25 **Hasta 35 años (excluyente)**; Educación: Secundario, Graduado (excluyente); Área de estudio: Comunicación Social, Hotelería, Relaciones Públicas, Turismo. Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 16 de abril de 2008.-

Dxxxxx SELECCIONA, Asistente de RRHH para formar parte del equipo de Recursos Humanos de la empresa. La persona seleccionada será la responsable asistir de forma integral a los analistas y responsables del área de recursos humanos. Pensamos en un estudiante de la carrera de Recursos Humanos o Relaciones del Trabajo con al menos un año de experiencia en tareas similares (No excluyente). Sus tareas más habituales serán llamadas a candidatos para entrevistas, lectura, filtro y archivo de curriculums, convocatoria del personal para capacitar, logística de capacitación, armado e impresión de manuales y seguimientos generales del sector. Es indispensable para el puesto contar domino absoluto del office completo (Word, Excel y Power Point). Necesitamos que los candidatos interesados estén disponibles para trabajar en zona Norte de GBA (Don Torcuato) de lunes a viernes de 8 a 18hs. Si te identificas con nuestra propuesta **envíanos tu curriculum con foto** sin omitir expectativas económicas en el mail. Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente); **Edad: Desde 20 Hasta 25 años**; Lugar de residencia: GBA Norte; Educación: Universitario, En curso. Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 16 de abril de 2008.-

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de **género, grupo etario y aspecto físico**.

Mucama c/ cama p/ tareas grales. MUY BNA COC **buena presencia Entre 25/38** años Excel remuner Lllamar Lu a Vier 9-12 hs 4782-xxxx. Diario La Nación, 12 de abril de 2008.-

Oferta de trabajo para: Valet Parking. Importante Empresa de Estacionamiento vehicular, nos encomendó la búsqueda de **jóvenes de entre 21 a 35 años** de edad, estudios secundarios completos, **buena presencia** y trato, un mínimo de 3 meses de experiencia en puestos similares y REGISTRO DE CONDUCIR VIGENTE Y DISPONIBILIDAD FULL TIME (EXCLUYENTE). Las condiciones de contratación son efectivas y muy interesantes. Los interesados deberán enviar **CV con foto** y remuneración bruta pretendida en forma URGENTE. Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente) (excluyente); **Sexo: Masculino (excluyente); Edad: Desde 21 Hasta 34 años** Educación: Secundario, Graduado; Cxxxx & Axxx Consulting; Ramo o actividad: Servicios; Lugar de trabajo: Capital Federal; Área o sector: Atención al cliente. Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 30 de abril de 2008.-

Mucama c/ cama p/ tareas grales muy BNA COC **buena pres** entre **25-38** Exc remun Llam 47xx-xxxx. Diario Clarín, 10 de mayo de 2008.-

Administrativa. Conoc/ Contables y de PC. **Edad: 24-32** años. Enviar **CV c/ foto** de Lunes a Vier 9-18 hs ref CONTABLE a: San Martín 11xx, PB, Cap. Diario Clarín, 11 de mayo de 2008.-

Secretaria 18/25 añ Full Time Muy Buena Presencia Atractiva Delicada con y sin experiencia. 4312-xxxx 155-xxx-5066. Diario Clarín, 11 de mayo de 2008.-

Empleado Perfumería full-time **18-22 años** z/ L.Hermosa **C.V. y ref. c/ foto** a: perfuxxxx@live.com.ar Diario Clarín 12 de junio de 2008.

Asistente comercial p/ important empresa, conoc inglés, **excelente presencia, sexo femen, edad 20-35 años**, manejo office, posibilidades de crecimiento. Enviar CV a: asistentecom@xxxxxx.com Diario Clarín, 21 de junio de 2008

Administrativa bilingüe inglés **23-28 años Bna/Presenc** Lun-Vie 10.30-19.30 **CV c/foto** y pretens: recepción15xx@gmail.com Diario Clarín, 29 de junio de 2008

Oferta de trabajo para: PROMO-VENDEDORA Vacantes: 10. **IMPORTANTE EMPRESA TEXTIL, INCORPORA PROMO-VENDEDORAS, CON-SIN EXPERIENCIA, EXCELENTE PRESENCIA Y DICCIÓN.-EDAD; 19 A 26 AÑOS. SECUNDARIO COMPLETO.** Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente). **Sexo: Femenino. Edad: Desde 19 Hasta 26 años. Lugar de residencia: Capital Federal, GBA Norte, GBA Oeste.** Educación: Secundario, Graduado. **IMPORTANTE EMPRESA.** Ramo o actividad: Textil. Lugar de trabajo: General San Martín, GBA Oeste. Área o sector: Comercial / Ventas Consultora: Workjet S.A. Publicado: 16.04.2008. Número de aviso: 282153. Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 16 de abril de 2008.-

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de género y lugar de origen/nacionalidad.-

Empleada doméstica c/ cama coc pref. d/interior. M/B sueldo. Env. Datos nombre tel p/contact. CC1xx Suc. Palermo. Diario La Nación, 12 de abril de 2008.-

Mucama c/cama Argentina para Z/Norte c/ experiencia y Referencia llamar 15-5010-xxxx. Enviar CV info@consultorxxxxx.com.ar. Diario La Nación, 12 de abril de 2008.-

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de género, nacionalidad, aspecto físico y grupo etario.-

Mucama con cama Paraguaya muy buena presencia y referencias 19 a 28 años Llamar de 13 a 22 hs. TE: 154-423-23xx Diario Clarín 12 de junio

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de género, aspecto físico y condición social.-

Importante empresa multinacional. Solicita incorporar. **Asesoras de Ventas.** Zona Cap Fed y Norte GBA. Requisitos: Exp. mínima 2 años en Ventas de

salón. **Excelente presencia. Buen nivel socio cultural.** Conocimiento de P.C. Se ofrece: Excelente sueldo y comisión. Capacitación. Estabilidad laboral desarrollo/profesional. Premios por objetivo. Presentarse con C.V. y ref/comprob. Lunes de 11 hs a 16 hs. Unicenter Shopping (local 23xx). Capital Federal. Diario Clarín, 13 de abril de 2008.-

Empleados/as jóvenes Ambos sexos Bingo xxxxxx incorp. Promotores. Req: **hta 28 años** disp. Full time (**estudiantes abstenerse**) **Exc presencia.** Sec. completo c/ fot. analítico. Se ofrece: Posib progreso Estabilidad laboral. Entregar CV c/ foto en San Pedrito xx Cap o enviar mail a cv.xxxx@gmail.com Diario Clarín, 11 de mayo de 2008.-

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de pertenencia a un determinado grupo etario y status marital.-

Administrativo. Área de Personal. Conoc: Liq. De SS y JS (Conv 130/75 y 369/03) Sist. AFIP- Mi Simplif.- Altas Tempranas, Inclusión Sist.SUAF. doc y legajos - Obras Soc.- Acc. De Trab.- Liq.ILT. Tareas de Arch.- gales. Req.Sexo: indist. **Soltero/a; 22-30años;** L-V 8-18h z/ Congreso, incorp. Inmed. Puesto a efect. Env. CV c/pretens (excluy): busqxxxxt@hotmail.com. Diario Clarín, 04 de mayo de 2008.-

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de pertenencia a un determinado género, grupo etario y status marital.-

Técnico Químico Control de Calidad. Empresa: Empresa de Sabores para la Alimentación. **Perfil: Hombres (excl.) entre 20 y 25 años.** Industria Química. Area Funcional: Control de Calidad/ Calidad. Lugar de Trabajo: GBA Norte. Tipo de Trabajo: Full-Time. Empresa de sabores para alimentos, en expansión, zona Norte, necesita Técnico Químico para Control de Calidad. **Edad entre 20-25 años.** Título habilitante. **Estado civil soltero. Sexo masculino.** Manejo de PC. Experiencia en cargo similar. Agradable ambiente laboral, comedor en planta. Enviar CV indicando remuneración pretendida. Publicado en www.empleos.clarin.com 24 de julio de 2008.

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de género, status marital y aspecto físico.-

Empleada vta. ind. Fe. Mb remun. **Solt (s/hijos)** disp horaria. Exc. pres. Ref. en rubro. **CV/foto**. Alsina 2xx, sobre cerrado. Quilmes ctro. Diario Clarín, 13 de abril de 2008.-

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de género y lugar de residencia.-

Empleado Adm (**masc**) exp **resid z/V**. **López**. CV: info@xxxxx.com. Diario Clarín, 11 de mayo de 2008.-

Empleado p/ farmacia sex **masc** c/ exp **excluy viva en z/ Liniers** llamar Lu a Vi 15-16 hs 4644-xxxx. Diario Clarín, 11 de mayo de 2008.-

Recepcionista/telefonista p/import empresa. Disponibilidad horaria, secundario completo, **viva Capital**. Pres. hoy y mañ 9 a 13 hs en Av. Scalabrini Ortiz 14xx Cap. Diario Clarín, 10 de junio de 2008

Secretaria p/ estud jurid c/ exper **excluy viva en Cap**. Trabajo 13-20 h Enviar CV Libertad 1xx 4°Diario Clarín, 22 de junio de 2008

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de género, aspecto físico y lugar de residencia.-

Importante empresa exportadora incorpora: **Chofer** de presidencia. Serán requisitos excluyentes poseer: experiencia mínima comprobable de 5 años en posición similar; **muy buena presencia**; excelente trato personal; estudios secundarios completos; disponibilidad full time; **Residencia en Capital o Zona Norte**. Preferentemente con experiencia en seguridad personal. Será valorada contar con conocimiento de inglés. A **los interesados**, favor de enviar antecedentes, incluyendo referencias y remuneración pretendida a: choferpresidencia@xxxx.com Diario La Nación Empleos, 22 de junio de 2008

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de grupo etario, aspecto físico y lugar de residencia.-

Ambos sexos. **25 a 45 años.** Exp. En conciliaciones bancarios. **Resida en Capital. Enviar CV por mail c/ foto actualizada** y rem. Pret. a: fxxxxx@axxxx.org.ar
Diario Clarín, 22 de junio de 2008

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de género, grupo etario y lugar de residencia.-

Oferta de trabajo para: Asistente de Facturación. Para bodega ubicada en Palermo estamos en la búsqueda de Asistente para el área de Facturación. Nos orientamos a estudiante inicial de carrera contable, **sexo masculino, menor a 25 años.** Preferentemente con experiencia laboral en puesto contable. Se ofrece puesto efectivo y posibilidades de crecimiento. Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente) (excluyente). **Sexo: Masculino (excluyente).** **Edad: Desde 19 Hasta 25 años (excluyente).** **Lugar de residencia: Capital Federal (excluyente).** Educación: Universitario, En curso (excluyente). Área de estudio: Adm. de Empresas, Contabilidad / Auditoría (excluyente). Idioma: Inglés (excluyente). Importante Bodega. Ramo o actividad: Alimentos y Bebidas. Lugar de trabajo: Palermo, Capital Federal. Área o sector: Facturación. Consultora: Adecco Suc. Belgrano. Sitio web Zona Jobs (www.zonajobs.com.ar), 16 de abril de 2008.-

Cadete entre 19-22 años resida en Cap.Fed. Enviar CV hasta 08/5 a: Av. Belgrano 6xx, p. 9° "36" CABA. Diario Clarín, 05 de mayo de 2008.-

Empleado Administr 25-35 años t/ tarde Viva Zna Norte Env CV a: empleos@xxxxxx.com.ar Diario Clarín, 11 de mayo de 2008.-

Administrativa 25-45 años facturación sueldos Comercio Mayorista viva Cap full time sáb ½ día. Enviar CV ventaxxxxx@gmail.com Diario Clarín, 22 de junio de 2008

Importante empresa. Zona Norte Seleccionará:
Asistente de Créditos y cobranzas Ref: ACC-xxx.
Estudiante de Ciencias Económicas, **entre 23 y 27 años, masculino**. Exper. en gestión de cobranzas, activador de cuentas, manejo de sistema crediticio. **Residir en Zona Norte (excluyente)**. Se ofrece: traslado, medicina prepaga y comedor en planta. Enviar CV, s/omitir refer. A: búsquedas.xxxxxx@gmail.com Diario Clarín, 29 de junio de 2008

Avisos que utilizan criterios de selección discriminatorios en materia de género, grupo etario, aspecto físico y lugar de residencia.-

Empleada Adm. 25 30 años t/ grales prov telef Lun a vier 8 a 18 Req pers dinámico y responsable bna pres resida en Cap Mb manejo de PC Enviar CV con foto y remuner pret a: blvdxxxxxxx@fibertel.com.ar. Diario La Nación, 12 de abril de 2008.-

Empleada adm 21.30 años estad/sec compl. b/ pres, resid Cap. Enviar CV c/ foto y pretens salariales a: info@ortopediayxxxxx.com.ar Diario Clarín 12 de junio de 2008

Secretaria Ejecutiva hta 30 años Excel presencia. Resida en CABA c/ exper Full-time. Enviar CV con foto y pret a: hr.@xxxx.com.ar Diario Clarín, 22 de junio de 2008

Cajera Recepcionista p/ Salón belleza c/ exp y refer - secund compl. - atenc Púb. Exc pres 40-45 años excluyente resida / Cap Env CV: hexxx@speedy.com.ar Diario Clarín, 23 de junio de 2008

Empleadas administrativas para atención de consultorios externos solicita importante sanatorio. Es indispensable tener MUY BUENA PRESENCIA Y EXCELENTE TRATO. Amplia disponibilidad horaria, incluidos fines de semana (excluyente) residencia en Capital. Será privilegiada la exp en cargos similares Edad 21/28 años -enviar CV c/foto actualizada a: rrhh@sanatorioxxxxxxx.com.ar Diario Clarín, 29 de junio de 2008

1.2 **Acceso al empleo y género.** En lo que se refiere a la relación entre los avisos clasificados que aquí se analizan y

el acceso real al empleo, la Encuesta de Indicadores Laborales⁸ publicada en el año 2007 por el Ministerio de Trabajo de la Nación demuestra que, si bien en el período mayo 2003/mayo 2006 se produjo un incremento del 26% en el nivel de empleo, a partir de diciembre de 2005 el aumento de los puestos de trabajo femeninos se atenúa, abriéndose una brecha con la dinámica del empleo masculino de tal manera que la composición de las incorporaciones de personal según sexo respeta, aproximadamente, lo que hasta hoy es la estructura tradicional del empleo. **En promedio, el 67% de las incorporaciones de personal son masculinas y el 33% restante femeninas.** En casi la totalidad de las actividades, el empleo masculino supera fuertemente al femenino. Solamente en empresas de *servicios comunales, sociales y personales* las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de trabajo (63%). Por otra parte, estas actividades concentran el 49% del empleo femenino total. Cabe recordar, que dicha rama incluye actividades tales como *servicios educativos y servicios de salud*, tradicionalmente ligadas al empleo femenino (docentes, enfermeras, etc.).

1.3. La misma investigación demuestra que, analizando las características de la búsqueda de personal por sexo, se observa que las empresas efectúan una clara discriminación en cuanto a los requerimientos de personal. Esta discriminación se presenta en forma directa o explícita dado que para un puesto vacante se orienta la búsqueda hacia un determinado sexo en particular o hacia ambos, indistintamente. Así, **la mitad de los puestos vacantes tiene un destinatario de género específico -según el promedio de puestos vacantes ofrecidos durante el año 2006- observándose un sesgo significativo de preferencia en las búsquedas hacia los varones (76%) respecto de las mujeres (24%). Es decir, durante el año 2006, por cada puesto ofrecido a varones existieron 0,32 puestos ofrecidos a mujeres.** Resulta

⁸ "Encuesta de Indicadores Laborales: Tres años de crecimiento del empleo privado formal". Informe elaborado por Paula Atorresi, Fabián Berhó y Julio Zelarayoun de la Encuestadora de Indicadores Laborales (EIL), Dirección General de Estudios y Estadística Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), disponible en www.trabajo.gov.ar

dable destacar que estos resultados coinciden con los obtenidos por el relevamiento efectuado en 1.1 para el año 2008.

1.4. Un aspecto importante a tener en cuenta, y que es destacado en el informe bajo análisis, es el hecho de que muchas veces la discriminación surge de la presuposición que considera en forma generalizada que determinada ocupación (o rama de actividad) no es para varones o no es para mujeres. De esta manera, muchos posibles candidatos/as no se presentan a solicitar empleo partiendo del supuesto de que no tienen oportunidad. Desde el Instituto sostenemos que esta circunstancia se ve agravada cuando una convocatoria esta redactada sólo en términos masculinos o femeninos (léase empleado, técnico, un profesional, graduado, secretaria, repcionista, mucama), reproduciéndose la presuposición de que el puesto es sólo para varones o mujeres, más allá de que esto no se señale como requisito.

1.5. Concluye el informe del Ministerio de Trabajo diciendo que "...el crecimiento del empleo de calidad no encuentra aún su correlato en materia de equidad de género. Dos tercios de los puestos de trabajo son ocupados por varones, perpetuando de esta manera la restricción de oportunidades en materia de empleo para las mujeres. Aún más, tanto las incorporaciones de personal como las nuevas búsquedas por parte de las empresas se orientan mayoritariamente a los varones.

1.6. Cabe además señalar que, a fines del año 2007, los informes del propio Ministerio de Trabajo indican que, mientras la tasa de desempleo de los varones alcanzaba el 5,8%, en el caso de las mujeres ascendía al 9,9%⁹

1.7. Por otra parte, la recientemente editada "Compilación de Diagnósticos Participativos 2008" efectuada por el INADI en el marco del Programa Nacional "Consenso de Estado contra la Discriminación por género: Hacia la Igualdad

⁹ Revista de Trabajo, Nueva Época. Año 4, Nº 5 "Desarrollo e Innovación. Empleo y competencias.. Enero - Julio 2008..

Real Entre Mujeres y Varones", recogió las impresiones de mujeres de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las provincias de Mendoza, Tucumán, Entre Ríos, Chubut, Córdoba y Buenos Aires. En todos estos ámbitos, las entrevistadas coinciden en señalar los siguientes problemas en cuanto al acceso al empleo se refiere:

Barreras en el acceso al empleo en virtud de la edad y el aspecto físico de las postulantes.

Marcada preferencia por la contratación de varones, en especial para puestos ejecutivos.

Discriminación hacia las mujeres en virtud de ser madres.

Exigencia de requisitos poco relacionados con las capacidades requeridas para el empleo (v.gr. solicitar secundario completo para trabajo de limpieza)

En las entrevistas laborales se consulta a las mujeres sobre su estado civil o plan familiar (soltera, casada, en pareja, si quiere tener hijos/as).

Visualización regional de la segregación horizontal. Gran cantidad de maestras, enfermeras, etc. Este problema se presenta como relacionado con mandatos culturales o familiares que desalientan que las mujeres sean profesionales o se vuelquen hacia determinadas profesiones.

El acceso a tareas calificadas es más sencillo para los varones que para las mujeres.

Las mujeres acceden a puestos laborales precarios (trabajo en casa de familia) pero se les dificulta acceder a trabajo registrado.

El mercado laboral es pequeño para mujeres profesionales.

Los despidos generalmente afectan a las mujeres.

1.8. Al mismo tiempo, y en especial referencia a la situación de la mujer en el acceso al empleo, la influencia del estatus familiar en la contratación o la oferta es percibida aún en aquellos casos en que no se especifica como requisito en la oferta laboral. A continuación presentamos algunas cartas de lectores/as remitidas al diario Clarín en el

transcurso de los años 2006/2008 de donde surge la angustia que esta problemática genera:

Tener un chico y no tener trabajo. Me llamo Gisela y tengo 25 años, casada y con hijos. Escribo esta carta porque la verdad, es que estoy cansada de buscar trabajo y no conseguirlo. **El tener chicos en este país parece que fuera un obstáculo. ¿Las mujeres con chicos no tienen derecho a trabajar?** Sé que estoy capacitada porque soy operadora de PC y tengo estudios de inglés y manejo Internet. **Pero cuando voy a una entrevista y cuento mi situación, enseguida me dicen que no soy el perfil que necesitan.** Considero que esto es discriminatorio hacia las mujeres que buscan trabajo y son madres. **Gisela Barranco. Diario Clarín, Viernes 7 de julio de 2006.**

¿Y las ingenieras, qué? Soy ingeniera agrónoma recibida hace 4 años, con capacitación docente. Además, convivo con mi pareja y tenemos una hija de 2 años. Me es imposible conseguir trabajo como agrónoma, por lo que me desempeño como docente. Cansada de leer y escuchar que faltan técnicos e ingenieros, me pregunto: ¿tengo que resignarme a vivir con mi sueldo de docente porque no doy con el perfil buscado por las empresas? **Ingeniero preferentemente masculino, hasta 27 años, con experiencia, full time, ¿en qué target me ubico?** Si busco respuestas me dicen que no soy una mujer con autonomía, que no estoy calificada para el trabajo o que estoy muy calificada para el mismo. Creo que haber dedicado tanto esfuerzo y tiempo en mi carrera merece una oportunidad, merece que se me brinde el derecho de demostrar qué puedo y qué no puedo hacer por mi profesión, por qué es lo que elegí y es lo que me gustaría hacer. Todas las mujeres profesionales, con familia, trabajan el doble que los hombres, simplemente por que el sistema así lo amerita. Esto es muy injusto. **María Alejandra D'Acunto. Diario Clarín, Miércoles 6 de junio de 2007.**

"Tengo un hijo y necesito trabajar" Tengo 24 años, estoy casada, tengo un hijo y necesito trabajar. Perdí mi empleo por causas de fuerza mayor cuando mi bebé tenía seis meses. Desde ese momento me fue imposible conseguir otro trabajo. **Primero puse en el currículum vitae que tengo un hijo. Respuestas: 0; entrevistas: 0. Segundo, no aclaré que soy mamá. Respuestas: cientos; entrevistas: cientos; empleos conseguidos: 0.** Cuando en las entrevistas me decían que daba con el perfil de la empresa, y que seguramente me estarían llamando en la semana para otra entrevista, la frase mágica ("Tengo un hijo") daba como resultado cero segunda entrevista. Qué tremenda injusticia para miles de madres, casadas o divorciadas, que necesitan un trabajo y ayudar a la economía familiar. ¿Qué hace el Gobierno para garantizarles a ellas una buena alimentación a

nuestros hijos? Se trata de la responsabilidad de cada uno, más allá de tener o no hijos, pero las empresas prefieren no correr el riesgo de enfermedades por familiar, embarazos, etc. ¿Se esfuerzan por bajar el índice de desocupación? Tal vez algún decreto o subsidio para proteger a las madres laboralmente discriminadas sería una buena idea. **Mariela Dal Maso. Diario Clarín, Lunes 10 de diciembre de 2007.**

Ofrezco mis ideas gratis. Si bien mi carta puede ser un inicio de protesta de mujeres recién convertidas en madre, también puede ser el grito desesperado de una mujer profesional en búsqueda de una actividad que la realice como persona. Me desempeñé desde mi egreso en la facultad como profesional en Marketing y Publicidad (con pasión y amor por la profesión) desde los 18 años. Hoy tengo 33 y no admito pensar que mi carrera está acabada. Me convertí en madre hace más de un año y medio, luego de pasar por una última experiencia laboral en la cual el dueño de la empresa, al enterarse que estaba apenas embarazada, **decidió echarme** sin miras a aceptar mis éxitos en la empresa; todo apañando sus actividades "en negro", negando el cobro lógico de indemnización, y/o permanencia en el trabajo. Intenté el inicio de acciones legales, pero fueron infructuosas gracias a la ley actual, pues necesitaba testigos, cosa imposible por razones más que obvias: co-trabajadores sintiéndose amenazados por "*situación de despido*". Pasé mi inicial maternidad con lógica alegría, olvidando el mal trago e intentando, de vez en cuando, enviar algún que otro CV. Pero luego de un año de infructuosa búsqueda (intensiva desde hace 6 meses) se tornó en un oscuro paso a "no encontrar trabajo", ilógico si contamos con que mis experiencias laborales son de primer nivel, todas con éxitos comprobables, y con que mi nivel de inglés es casi nativo; también siendo que trato, como persona, día a día, de **hacer las cosas bien**, y por ende, convertirme en una **persona de bien**, con valores por sobre todas las cosas. Y entonces, a pesar de no poder "encajar" en este mercado laboral, pienso y me pregunto: ¿puede haber alguien que necesite de un cerebro activo como el mío en esta sociedad?; **¿por qué a pesar de convertirme en madre y ama de casa "instantánea" tengo que dejar de lado mi profesión** (léase "*pasión*")? Es por esto que ofrezco a quien las necesite **ideas de marketing gratuitas**. Como dije: no pienso resignarme a dejar de lado la pasión de mi profesión por ser una **luchadora, mujer, madre, esposa y víctima** de algún que otro empleador "ucho" en negro. Quiero sentirme una **persona útil** profesionalmente en esta sociedad, más allá de mis "roles naturales". **Carina Boveda P. Diario Clarín, Domingo 16 de marzo de 2008.**

Querer trabajar Señor Director: "Hace cinco meses que estoy desocupada y **no puedo entender que en un país**

como éste, a los 30 años, a las mujeres se nos haga tan difícil encontrar un empleo digno. Después de una serie de entrevistas en las cuales **tuve que soportar preguntas de toda clase que no tenían nada que ver con el empleo en cuestión,** me acerqué hasta la red de empleo del Ministerio de Trabajo, donde no me dieron importancia, argumentando que no tenían sistema y que estaban muy ocupados con el plan joven, en el que yo no ingreso porque es hasta los 24 años y en el cual la mayoría se inscribe porque recibe 150 pesos de viáticos. "No estoy pidiendo un plan social ni nada por el estilo. Sólo quiero trabajar. Todos los días salen avisos pidiendo mujeres de hasta 25 años o piden infinidad de requisitos. No pude costearme estudios universitarios ya que provengo de una familia humilde, pero me considero una persona con una gran capacidad de aprendizaje." **Noelia Maldonado**
Diario La Nación 25 de septiembre de 2008.

1.9. **Acceso al empleo y edad.** El documento *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación* (aprobado por Decreto N° 1086/05) trataba ya la problemática al señalar que durante la década de 1990, la precarización laboral y el desempleo tuvieron como resultado, en Argentina, la expulsión de una enorme cantidad de adultos/as mayores de 45 años del mercado laboral. Este documento afirma que la edad se ha convertido en el principal prejuicio discriminatorio para el acceso laboral de las personas en nuestro país.¹⁰ Esta afirmación ha sido corroborada por la recopilación de datos que ha realizado este organismo a los efectos de redactar la presente Recomendación General

1.10. Sin embargo, distintos estudios permiten constatar que, paradójicamente, la discriminación en virtud del grupo etario afecta a los dos extremos de la población activa, tanto los/as más jóvenes como los/as adultos/as mayores de 40/45 años.

1.11. En lo que se refiere al desempleo juvenil, un informe¹¹ del Ministerio de Trabajo del año 2004 arrojaba como resultado que los/as jóvenes conforman un grupo poblacional particularmente afectado por el problema del desempleo. En el

¹⁰ *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación* (aprobado por Decreto N° 1086/05), pág. 62.

¹¹ "Diagnóstico del desempleo juvenil" Estudio realizado por Eduardo Lépore y Diego Schleser de la SSPTYEL, disponible en www.trabajo.gov.ar

total de aglomerados relevados, la tasa de desocupación de los/as jóvenes (15 a 24 años) ascendía a 26,3% en el cuarto trimestre de 2004, lo que representaba para el total urbano nacional a 718 mil personas. La proporción de jóvenes en el desempleo global alcanzaba a 40%, cifra por demás preocupante si se tiene en cuenta que los jóvenes componen sólo un 20% de la población activa.

1.12. Dentro de este número de jóvenes desempleados/as, el desempleo juvenil se concentra en los grupos sociales más vulnerables: entre los jóvenes son las mujeres y los/as menos educados/as los más afectados/as por el desempleo. A su vez, la mayor parte de los/as jóvenes desempleados/as provienen de hogares de escasos recursos, muchos de los cuales se encuentran en situación de pobreza. Se genera con ello un círculo vicioso de transmisión intergeneracional de la pobreza del que resulta difícil salir.

1.13. Conforme estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la tasa de desempleo entre los/as jóvenes menores de 29 años en el último cuatrimestre del año 2007 ascendía al 26.2%, afectando particularmente a las mujeres, que representan el 16.4% de ese total¹².

1.14. Sin embargo, el informe anterior del Ministerio de Trabajo, cuyos resultados reflejaban la situación al primer cuatrimestre del 2007, resulta particularmente interesante en virtud de la desagregación de los resultados realizada. Del mismo surge que al momento del informe, un 23,6% de jóvenes menores de 24 años se encontraban desempleados/as, mientras que en la franja etaria que va de los 25 a los 34 años este porcentaje era del 9%¹³.

1.15. El INADI destaca la existencia, en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación, del programa "Jóvenes con Mas y Mejor Trabajo" que tiene como objetivo generar

¹² Revista de Trabajo, Nueva Época. Año 4, Nº 5 "Desarrollo e Innovación. Empleo y competencias.. Enero - Julio 2008..

¹³ Revista de Trabajo, Año 3, Número 4 "Pensar el Trabajo. Debate y Actualidad" Enero-Noviembre 2007.

oportunidades de inclusión social y laboral de los/as jóvenes, a través de acciones integradas, que les permitan construir el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo.

1.16. La situación de estos/as jóvenes desempleados/as es también reseñada en distintas "Cartas de Lectores", como vemos a continuación:

Sentirse "invisible" a los 21. Tengo 21 años y soy una de los tantas adolescentes desocupadas. Esta carta va dirigida a los jóvenes que sienten, como yo, bronca e impotencia de vivir en un país que no escucha ni ve. **El pensamiento equívoco mío y de muchos jóvenes es que al poder terminar el secundario las puertas del mundo del trabajo se abren como por arte de magia. Lamentablemente, la sociedad te deja al margen. La desocupación y la impotencia de no poder entrar al mundo laboral te hace sentir angustia y tristeza.** Es inevitable no sentirme mal y creer que no tengo una oportunidad o la capacidad de tener un trabajo digno. Es simplemente horrible sentirse un invisible en esta sociedad. Necesitamos que entiendan que tenemos la capacidad y las ganas de aprender y luchar por lo que queremos. ¿Existe una oportunidad para nosotros? Porque si existe, es hora de que nos hagan saber que tenemos un lugar, que hay una razón por la que tenemos que seguir estudiando. **Ana Gómez. Diario Clarín, Viernes 29 de diciembre de 2006.**

El síndrome del desempleo joven. Me sentí muy identificado con algunos párrafos de la carta enviada por Mara Grillo, el día 14, titulada ¿Tengo que ser piquetera? **Si bien nunca diría que tengo un nivel intelectual alto, sí puedo decir que tengo ganas de progresar, de trabajar, una carrera universitaria en curso, 24 años y al igual que Mara no tengo trabajo.** Decenas de veces he vivido la situación de que te digan: "Mirá, vos estás sobrecapitado para este puesto". Concluyo que nunca voy a tener experiencia si no me dan la posibilidad de adquirirla. Por eso, al igual que a Mara me da mucha bronca que se hable de desocupación de un dígito, cuando la realidad me golpea y me señala que sigo viviendo en Argentina y no en Suiza, como a veces nos quieren hacer creer. **Ariel Cortez. Diario Clarín, Martes 20 de marzo de 2007.**

"Que alguien me dé una oportunidad" Tengo 24 años, y con mucho dolor y tristeza me cuesta aceptar que en el mercado laboral hay mucho prejuicio y falta de

sensibilidad. Soy una persona que nunca bajó los brazos, y que siempre buscó la forma de poder seguir adelante. Pero esta sensación de desesperanza me está deprimiendo. No puedo conseguir un trabajo con continuidad que me permita vivir dignamente. Por favor, que alguien me dé una oportunidad. **Sonia Licantica. Diario Clarín, Miércoles 7 de mayo de 2008.**

1.17. En otro extremo de la escala etaria, según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), en el primer trimestre de 2008, la desocupación en la Argentina fue de 8,4 por ciento, lo que implica que alrededor de 1,3 millón de personas busca trabajo actualmente; de éstos, al menos 500.000 tienen más de 45 años, según las estimaciones de la Asociación Civil 50 a 60, entidad enfocada a la resolución de los problemas que enfrenta esta franja etaria en el campo laboral.

1.18. El Observatorio de la Deuda Social de la Universidad Católica Argentina también destaca la situación laboral de este grupo. Su responsable, el sociólogo Agustín Salvia, explica que "la población que se encuentra en el rango de edad de 45 a 59 años, que vive en los principales centros urbanos del país, tiene una mayor probabilidad de estar desocupada en comparación con otros grupos etarios, y en particular, si se trata de mujeres. A su vez, los datos evidencian que corren más riesgo de padecer situaciones de empleo precario o de subempleo aquellos mayores que no han finalizado los estudios secundarios".

1.19. Al último cuatrimestre del año 2007, un 10,5% de los/as mayores de 30 años se encontraba desempleado. Las mujeres representan el mayor porcentaje con el 6,8 contra el 3,7 de desempleados varones¹⁴. De todas maneras, nuevamente resulta particularmente relevante el estudio correspondiente al primer cuatrimestre del año 2007¹⁵, del cual surge que la

¹⁴ Revista de Trabajo, Nueva Época. Año 4, Nº 5 "Desarrollo e Innovación. Empleo y competencias.. Enero - Julio 2008.

¹⁵ Revista de Trabajo, Año 3, Número 4 "Pensar el Trabajo. Debate y Actualidad" Enero-Noviembre 2007.

desocupación se distribuía, a ese momento, con los siguientes porcentajes conforme la edad: Entre 25 y 34 años: 9% - Entre 35 y 49 años: 5,7% - Entre 50 y 59 años: 6.0% - De 60 años en adelante: 5,1%.

1.20. Se observa, por lo tanto, una mayor incidencia de desocupación en los/as trabajadores/as a partir de los 35 años de edad.

1.21. Un relevamiento de las cartas de lectores/as enviadas a distintos diarios en los últimos dos años, nos permiten sostener la gravedad de la problemática y su nefasta influencia en la vida diaria de una importante cantidad de personas.

1.22. A modo de ejemplo, algunas de la cartas que hemos relevado manifiestan lo siguiente:

"Discriminación laboral. La vida es un gran circo, y dentro de él están todos los ilusionistas: aquellos hombres y mujeres mayores de 45 años que buscan trabajo. No importa si sos profesional, si tenés experiencia y ansias de trabajar. Tenés más de 45 años: no sos un viejo/a, pero no existís. No te podés jubilar porque ilógicamente para eso te faltan nada más y nada menos que 20 años. Pero una mujer o un hombre de más de 45 años desocupado lo único que quiere es trabajar, sentirse digno, útil, pero lo discriminan por su edad. Particularmente, he enviado mi currículum vitae a todas las consultoras existentes, y más aún, me he registrado en sus bases de datos. A cambio recibo boletines informativos de cómo debo afrontar una entrevista, cómo redactar un currículum, la carta de presentación y la variedad de test, y además como broche de oro me ofrecen alternativas para actualizar mis conocimientos con cursos, carreras terciarias o bien libros de reconocidos personajes que te asesoran cómo buscar trabajo, los cuales no puedo cursar o adquirir porque no puedo pagar. Este mal aqueja a toda la sociedad, y los responsables son los empleadores tanto estatales como privados, y sus cómplices las consultoras y también los sindicatos. **Graciela Beatriz Domínguez. Rosario, Santa Fe". Diario Clarín, Miércoles 2 de agosto de 2006.**

Discriminación. En julio del corriente año, ante la impotencia de no poder conseguir trabajo, a pesar de postularme para todos los avisos de ofertas laborales que concordaban con mi perfil y que nadie tuviera en cuenta mi experiencia, decidí escribir una carta de lectores. Actualmente sigo enviando CV, pero además

me interioricé de la problemática que sufren **las personas mayores de 45 años profesionales titulados y/o de oficio para reinsertarse en el mercado laboral. Han quedado excluidos del sistema, no son tenidos en cuenta en los números estadísticos, no están incluidos en planes sociales, pero sí forman un porcentaje importante en los índices de desocupación.** Lamentablemente, los medios periodísticos le dan poca difusión al tema, y en cuanto a los gobernantes parecen no enterarse. **La discriminación laboral empieza en los propios procesos de selección, ya que por razones de sexo, edad, etcétera, hay CV que son directamente descartados.** Los empresarios no toman conciencia de lo que significa el capital humano para la empresa, despiden a los profesionales de más edad porque sus costos laborales son más altos, dejando a los más jóvenes. **El Estado debe establecer un marco jurídico estable y un régimen fiscal más favorable para estas empresas, con la finalidad de que se potencien aquellas iniciativas que facilitan la inclusión de excluidos sociales en los procesos de reinserción laboral.** También favorecer el mantenimiento del empleo de estas personas aprovechando su experiencia laboral, así como mejorar las condiciones de trabajo de los mayores de 45 años. **Graciela Beatriz Domínguez. Diario Página 12, 26 de octubre de 2006.**

"Un trabajo para mi mamá" En el 2002 a mi mamá la despidieron después de casi 20 años de trabajo. En contra de su voluntad tuvo que iniciarle juicio a su empleador. Pero ella perdió el juicio. Los que saben dicen que fue culpa de su primer abogado, quien renunció una vez emitida la primer sentencia en contra. Otros dicen que la causa estaba podrida desde un principio. Sea cual fuere el motivo, ella se quedó sin trabajo, sin la indemnización que justamente le correspondía. Muchos me dicen que olvide el tema, que no me hace bien, que es injusto, y que ya nada se puede hacer. ¿Entonces cómo hago para mirar a un costado? Yo no me quiero dar por vencida. **En mi casa hay una persona de 50 años que llora, implora, anhela un trabajo.** No quiero que nadie pague por lo que le hicieron sufrir, de hecho, la persona que la despidió hoy está desempleada por estafador. **Sólo quiero una oportunidad, alguien que valore sus ganas y voluntad de trabajar. Alguien que entienda que su experiencia está esperando, esperando que la descubran, que le den una hoja y un lápiz para poner manos a la obra.** Estoy completamente de acuerdo con aquellos que prefieren emplear a gente joven con estudios universitarios y demás, pero también creo que aquellos que tienen más de 40, como mi mamá, merecen ser tenidos en cuenta, merecen un empleo digno o al menos la chance de ser entrevistados, de ser valorados, de ser necesitados. **Silvia Flecha. Diario Clarín, Jueves 30 de noviembre de 2006.**

"Chicos, papá ya no tiene trabajo" Somos una familia con dos hijos en edad escolar. **Mi marido tiene 56 años y hace 6 meses que está sin trabajo**, cuando lo hizo por 30 años. **Después de evaluar los Clasificados y Agrupados, si excluimos por edad, no queda nada.** Ni siquiera para mandar una postulación. Mandamos infinidad de mails, cartas, recurrimos a los amigos, a los no tanto y a todo el que quiera escucharnos, pero nuestra búsqueda fue en vano. Escribimos a funcionarios, a políticos etc., sin ninguna respuesta. También escribimos al Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, y nos enviaron una propuesta: cobrar \$ 20 (sí, veinte pesos) en carácter de ayuda hasta que mi marido consiga trabajo (sin comentarios). Ya no sabemos a quién recurrir. Y no tenemos palabras para explicarles a dos niños de 9 y 11 años que para su papá ya no hay oportunidades laborales. Mi marido está de acuerdo en trabajar un mes gratis para demostrar todo lo que sabe, ya que nos encontramos en una situación muy desesperada. **Esther Cisneros. Diario Clarín, 26 de abril de 2007.**

Emplear sin discriminar. Continúa disminuyendo la desocupación, millones de personas han encontrado una fuente de ingresos, pero no todos ellos recuperaron su empleo, su oficio, el ejercicio de su capacidad como recurso de vida para el desarrollo de sus familias. Miles de personas, que transcurrieron la mitad de su vida activa educados sobre la base del trabajo diario, fueron desplazadas del mercado formal, hoy están sin poder dar respuestas a sus familias, reencontrar su lugar en la sociedad. No es por falta de interés en buscar un empleo o capacidad para desarrollar una tarea sino porque los empleadores públicos y privados los discriminan. Hoy tener más de 45 años es quedar excluido de muchos empleos. Ya no cuenta tu experiencia, sólo queda procurarte un ingreso, y si de cada diez personas que trabajan, sólo seis están en la formalidad, ese ingreso sólo permitirá subsistencia, pero no una vida digna, en bienestar. Ahí no termina la discriminación: si tuviste la suerte de pasar ese filtro, que como los espermatozoides de cientos sólo pasa uno, aparecen otros requisitos: enviar foto, como si con 50 años, te mantuvieras en un frasco de formol, lo piden para recordarte, dicen "a ése no hay que citar". ¿El género es relevante siempre? Otra, buena presencia (altos, bajos, gordos, pelo corto o largo, tatuaje y cuantas cosas más) es necesaria. Además parecería como si el día que quedás sin trabajo, también se tiene que detener tu vida, porque esa situación luego de uno o dos años te afectará psicológicamente y físicamente y te inutilizará para ingresar a una organización en un empleo formal. Por ello hemos presentado a la Legislatura una propuesta "proyecto", para que con prontitud nuestros representantes debatan el tema y sancionen una ley, donde planteamos empleo para todos, sin límite de

edad ni discriminaciones personales, pero como toda norma la sociedad tiene que aceptarla. **Daniel Ceresabr, Diario Página 12, 1 de junio de 2007.**

Cuando buscar un trabajo duele I. En abril de 2002, cansado y frustrado por la decadente economía que azotaba mi presente y futuro como médico; y por ende, el presente y futuro de mi hija, decidí junto a mi mujer probar suerte en EE.UU. Hace ya más de cinco años que estamos radicados acá y tengo un excelente puesto como investigador clínico. **Hace poco quise buscar un trabajo similar al que hago acá, pero en Buenos Aires. Y para eso ingresé mi currículum en dos buscadores de trabajo. Ante mi gran decepción y furia, mi CV fue rechazado por el sistema, pues aquel puesto buscaba médicos de hasta 40 años, con experiencia, bilingües, etc. etc. Y yo, al tener 44, no satisfacía los requerimientos.** De más está decir que me sentí invadido cuando tuve que responder preguntas como fecha de nacimiento y estado civil, prohibidas acá. Ni hablar del hecho de mandar una foto. Eso ya es humillante. Doctor Ricardo Maamari. **Diario Clarín, 30 de septiembre de 2007.**

Discriminaciones. Señor Director: "La discriminación por la edad es de la que más se quejan en las encuestas los europeos. Y con toda razón, porque, a diferencia de la marginación por país de origen, raza o sexo, ésta nos puede alcanzar a todos y en cualquier momento. Creando criterios perversos, injustos, nada objetivos ni razonables, siempre se nos puede rechazar por ser demasiado jóvenes o viejos: es la discriminación universal. "Son víctimas tuyas los jóvenes, aunque este rechazo contra ellos es, por su misma naturaleza, temporal; ellos tienen energías y fundadas esperanzas de llegar a superar esa injusticia. Pero se discrimina, sobre todo, a los mayores, **discriminación** definitiva, más vil aún, por cuanto éstos tienen menos energías para defenderse. Es la **discriminación** preferida por ciertos dirigentes de poco valor y seguridad personal, que así evitan la competencia que la experiencia profesional y vital podría suponerles en una empresa u organización social o política, según podemos comprobar, a veces a escala gigantesca." **Alberto Becerra Montero Prim, 22, Madrid, España. Diario La Nación Lunes 21 de julio de 2008.**

Discriminación Señor Director: "Las discriminaciones expuestas por Alberto Becerra Montero (carta del 21/7), padecidas por la comunidad europea, también se registran en nuestro país. En tal sentido, **la Asociación 50 a 60, que integro, expresó en diversos editoriales que, si en las búsquedas laborales no pusieran límites a la edad, cientos de miles de personas que aún tienen empuje, voluntad de seguir produciendo y de continuar creando, estarían dispuestas a colaborar en la capacitación de los jóvenes. La igualdad ante la ley es un factor**

determinante y corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo. Julián Bautista www.asociacion50a60.org.ar
Diario La Nación. Sábado 2 de agosto de 2008.

Tiene 54 años y no encuentra trabajo. Hace diez meses que busco trabajo y, porque tengo 54 años, me cierran todas las puertas. Tengo 35 años de experiencia en una empresa multinacional (fue la más importante del mundo en bebidas acohólicas), pero vendió las marcas. Fui supervisor de créditos y cobranzas durante más de 20 años, y trabajé en otras empresas. Tengo experiencia en todos los trabajos administrativos. No busco privilegios, sino una oportunidad. **Eduardo Cohen.** *Diario Clarín, Viernes 15 de agosto de 2008.*

1.23. **Acceso al empleo y apariencia física.** Como se ha visto, muchos avisos destacan una determinada apariencia física o "presencia" que deben tener los/las candidatos/as al tiempo que se solicita la remisión de una fotografía conjuntamente con el *currículum vitae*.

1.24. Al respecto, un estudio presentado en las IV Jornadas de Jóvenes Investigadores del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA concluyó que "Los rasgos corporales y el espacio que cada uno ocupa dentro del mapa urbanístico constituyen señales identitarias, marcas de pertenencia zonal y social que delimitan espacios de interacción y generan mecanismos de auto-exclusión así como estrategias de distinción y de reconocimiento mutuo. Los modos de percibir y ser percibidos influyen en las expectativas, experiencias y estrategias cotidianas, definiendo desventajas estructurales. Los modelos corporales dominantes sólo encuentran su expresión en una porción reducida de la población (los más valorados dentro del "mercado de los cuerpos") y quienes poseen rasgos fenotípicos que no se acercan al modelo del "blanco europeo" sufren lo que comúnmente se denomina "portación de cara": cargan con un estigma peyorativo asociado a su apariencia, que

repercute en su construcción identitaria, su relación con los otros y su capacidad de acceso a la formación y al trabajo"¹⁶.

1.25. Por otro lado, La solicitud de una foto en el *Curriculum Vitae* da lugar a una práctica discriminatoria, en tanto el **aspecto físico** es evaluado como un requisito para el acceso al empleo. Sin embargo, desde un análisis sociológico, hemos comprobado que los/as postulantes a vacantes remiten su fotografía al/a empleador/a incluso en aquellos casos en los que la misma no es solicitada. Esta conducta evidencia una internalización de una práctica discriminatoria por parte de la sociedad toda y requiere una particular intervención de concientización.

1.26. La importancia que las empresas dan a la apariencia física tampoco ha escapado al ojo de la población que se ve afectada por tales requisitos, que carecen claramente de relación alguna con la idoneidad para el empleo, y de esta forma lo han manifestado lectoras del Diario Clarín:

"Importa la imagen ante la inteligencia" Soy una de los tantos ciudadanos que siguen sin poder conseguir un trabajo estable. **Tengo 21 años, he repartido currículums, llenado solicitudes, pero nunca recibí una propuesta de trabajo.** Porque terminar la secundaria con un buen promedio no me sirvió, porque esos conocimientos nunca se pueden ejecutar, y ahí viene otra impotencia más dolorosa aún: **físicamente no soy agradable, y hoy a las empresas les importa mucho más nuestra imagen que nuestros pensamientos,** que nuestro desenvolvimiento con la gente y que nuestra ganas de trabajar. **Solange Tessitore Diario Clarín, 10 de junio de 2006.**

"Estoy orgullosa de mi cuerpo" Escribo para expresar mi indignación por haber sido discriminada en una consultora de empleos. **Pedían cajeras para una empresa de ropa extranjera y no fui aceptada por estar excedida de peso. Ese perfil no era el requerido por la marca. Quien dijo ser "psicóloga", expresó: "Sólo debés dejar de lado los postres".** No es manera de decir las cosas: hubiera preferido una mentira a escuchar semejante barbaridad. Antes había

¹⁶ Zicavo, María Eugenia. El cuerpo habla: Una familia peruana en Buenos Aires, discriminación y prejuicio". Disponible en: http://www.iigg.fsoc.uba.ar/jovenes_investigadores/4jornadasjovenes/

tenido que oír el encantamiento de oídos: "Sos simpática, muy linda, con gran experiencia en el manejo de dinero y atención al cliente, pero...". Y ya lo veía venir, pensando que se referían a un error en mi *make up* o vestimenta. Pero no, nada que ver. El trabajo era de cajera ("*Persona que está al cuidado de las cajas en comercios*", entre otras acepciones), **no de modelo. Nunca me habían discriminado. Siempre escuché y vi que les pasaba a los demás. Hasta que lo sentí en carne propia y fue muy duro.** El "monstruo social" de la falta de talles ya está afectando a **personas como vos o como yo**, que queremos trabajar para ser mejores personas que aquellos que nos discriminan. **Silvia Beatriz Avalos. Diario Clarín, 13 de enero de 2008.**

1.27. **Acceso al empleo, lugar de residencia y condición social.** En referencia al criterio "lugar de residencia", si bien el mismo pareciera ser inocuo, o incluso, objetivo, lo cierto es que su incidencia en las posibilidades de empleo resulta sumamente elevada, y guarda estrecha relación con la condición económica de los/as postulantes.

1.28. Una investigación realizada por la Universidad Católica Argentina demuestra que, "De acuerdo con la evidencia recogida el acceso a las oportunidades de empleo de calidad está altamente asociado con la localización residencial de la fuerza de trabajo, resultando obviamente más afectados los sectores que residen en los espacios socioeducativos más vulnerables. En efecto, mientras que en los espacios típicos de las clases medias altas una tercera parte (31%) de la población económicamente activa accede a oportunidades de empleo de calidad, en los espacios característicos de los sectores vulnerados una quinta parte (20%) de los activos allí localizados accede a esas oportunidades. Asimismo, en los espacios de mayor vulnerabilidad, menos de una décima parte (7%) de la población activa accede a este recurso"¹⁷.

¹⁷ Salvia, Agustín y Leporé, Eduardo. *Segregación residencial y problemas de empleo en espacios metropolitanos de la Argentina post-convertibilidad* - Serie Monitoreo de la Deuda Social Argentina Documento 4/2005. Departamento de Investigación Institucional Programa del Observatorio de la Deuda Social. Universidad Católica Argentina.

1.29. Cabe aquí citar el testimonio vertido por un trabajador al Diario Clarín del 14 de noviembre de 2004: **El sur tampoco es conveniente.** Vivir en el sur del Gran Buenos Aires, la zona más pobre y castigada del conurbano, también puede ser un estigma a la hora de conseguir trabajo. Marcelo C., 39 años, tres hijos, desocupado del gremio textil, descubrió que en algunas empresas, además de conocimientos y antecedentes, pesaba en la elección el hecho de no tener domicilio en la zona sur. "El argumento que me dieron es que los que viven en esa zona suben el promedio de llegadas tardes o faltas por los piquetes que cortan a cada rato el puente Pueyrredón", señala.

1.30. Íntimamente relacionado con este criterio se encuentra el recurso de las empresas a los llamados "análisis ambientales" o "socioambientales" por los cuales, previo a la contratación de un/a candidato/a se realiza una visita a su domicilio con la supuesta intención de verificar el domicilio real y títulos académicos del/la postulante, cuando, en realidad, según testimonios de quienes se someten a estas prácticas, el rango de preguntas varía desde el tipo de calefacción con que cuenta la casa, composición del grupo familiar, ingresos de sus progenitores, acceso a medios de transporte, pertenencia a algún partido político o sindicato, y muchas otras sin ninguna relación con la capacidad laboral del/la candidata/a. Baste de ejemplo un testimonio publicado en el Diario Clarín el día 10 de septiembre de 2008 "Juan (28)...Cuenta que cumplió con todos los pasos "para conseguir un puesto en la cocina del Hipódromo de Palermo. Me dijeron que venían a verificar el domicilio, el empleo anterior y los estudios, pero no me pidieron los recibos de sueldo ni los títulos. La persona se fue moviendo hasta que disimuladamente se asomó a las habitaciones. Mientras, me preguntaba con quiénes vivía, cuánto ganan mis padres, cuántos ambientes tenía mi casa, detalla. Y tiene más "me preguntaron si sabía los nombres de mis vecinos y hasta con qué me calefaccionaba: si con estufa eléctrica o a gas", dice. E ironiza: "Supongo

que si tengo garrafa no debo ser tan bueno trabajando como si tengo gas, ¿no?".

1.31. A su vez, la información sobre el lugar de residencia o la intromisión en el domicilio del/la candidato/a y en su vida privada dan lugar a otra vertiente de discriminación: la formación de un prejuicio o la evaluación de la **condición social** del/la aspirante que irrazonablemente pasa a ser considerada relevante para merituar su posible desempeño laboral futuro.

1.32. Al respecto, la doctrina ha sostenido que "Las prácticas o normas que establezcan límites, umbrales o condiciones de acceso o goce de bienes, cargas o derechos, directa o indirectamente asociadas con la condición socioeconómica, ya sea globalmente considerada o en relación particular con alguna variable que la refleja, configurarán, por exclusión, el grupo de personas cuya condición socioeconómica habrá sido relevante para que se vieran privados u obstaculizados en el acceso o ejercicio de un derecho o bien y, por tanto, posible víctima de discriminación.¹⁸".

1.33. Debemos interpretar que la condición social de las personas no debe constituirse en un impedimento para el acceso al empleo. Esta afirmación no significa negar la discrecionalidad inherente a la elección del/a empleador/a de la persona más apta para el puesto de trabajo, conforme los requisitos de idoneidad que el mismo requiere, sino procurar que la elección del/a empleador/a esté motivada en la aptitud para el cargo y sea razonable.

1.34. El uso de "análisis socioambientales" por parte de las empresas a fin de seleccionar a su personal constituye una herramienta que provee a estos criterios discriminatorios en virtud del lugar de residencia y la condición social de los/as aspirantes. Por otro lado, en tanto quien aspira a

¹⁸ ("El Derecho a la Igualdad, aportes para un constitucionalismo igualitario", Marcelo Alegre y Roberto Gargarella, Ed. Lexis Nexis, pág. 336.

conseguir un empleo se encuentra virtualmente obligado/a a aceptar la intromisión en su intimidad so pena de renunciar a la oportunidad laboral, el examen socioambiental constituye una grave violación al derecho a la intimidad de todas las personas, amparado por nuestra Constitución Nacional y tratados internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional¹⁹.

1.35. **Acceso al empleo y nacionalidad.** Por otra parte, aunque en mucha menor cuantía, hemos identificado la existencia de avisos en los que se hace referencia a la nacionalidad u lugar de origen que se prefiere para los/as candidatos/as. Si bien la cantidad de veces que se explicita está condición es ínfima, su presencia en algunos avisos y las referencias colectadas en algunos resultados del Mapa de la Discriminación en Argentina, que indican discriminación en el acceso al empleo en virtud del origen nacional del/la candidata/a justifican su tratamiento en esta Recomendación General.

1.36. Ha sido destacada la importancia del derecho al trabajo y su íntima relación con las posibilidades de desarrollo y ejercicio de la libertad de las personas. Estas consideraciones son particularmente aplicables a los/as trabajadores/as migrantes, sean estos/as extranjeros/as o migrantes internos/as, que, normalmente, no cuentan con una

¹⁹ Cabe recordar aquí lo expresado por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en el marco de la causa "Ponzetti de Balbín, Indalia c. Editorial Atlántida S.A.", cuando al establecer los alcances del derecho a la intimidad expresó que "*...en cuanto al derecho a la privacidad e intimidad su fundamento constitucional se encuentra en el art. 19 de la Constitución Nacional. En relación directa con la libertad individual protege jurídicamente un ámbito de autonomía individual constituida por los sentimientos, hábitos y costumbres, las relaciones familiares, la situación económica, las creencias religiosas; la salud mental y física y, en suma, las acciones, hechos o datos que, teniendo en cuenta las formas de vida aceptadas por la comunidad están reservadas al propio individuo y cuyo conocimiento y divulgación por los extraños significa un peligro real potencial para la intimidad. En rigor, el derecho a la privacidad comprende no sólo a la esfera doméstica, el círculo familiar de amistad, sino otros aspectos de la personalidad espiritual y física de las personas tales como la integridad corporal o la imagen y nadie puede inmiscuirse en la vida privada de una persona ni violar áreas de su actividad no destinadas a ser difundidas, sin su consentimiento o el de sus familiares autorizados para ella y sólo por ley podrá justificarse la intromisión...*".

red de contención en su lugar de destino que les brinde apoyo económico o social en el caso de que vean truncado su ingreso al mercado laboral registrado, lo que los/as obliga a procurarse sus ingresos a través de empleos no registrados y en condiciones de trabajo que afectan su salud y desarrollo.

1.37. Por ejemplo, en la Ciudad de Buenos Aires los migrantes constituyen poco más del 10% de la población, de los cuales un 54% son mujeres que trabajan como empleadas domésticas. En relación con la industria textil, se calcula que son aproximadamente 5.000 los/as costureros/as en su mayoría en condiciones migratorias irregulares. Así, la contracción de la estructura laboral para los grupos migrantes se encuentra limitada principalmente a cuatro segmentos: construcción, servicios doméstico, manufactura y agricultura, y a la reproducción de la situación de los talleres textiles en otras actividades productivas²⁰.

1.38. Las estadísticas y testimonios individuales relevados dan cuenta de la magnitud del problema, que puede también verificarse al analizar el grado de incidencia que ocupan criterios discriminatorios como los ya reseñados en el proceso de selección de personal de las empresas. Una investigación del Ministerio de Trabajo arrojó los siguientes resultados sobre estos criterios:

²⁰ Sandra Buccafusca. *Migración y precarización laboral. Algunos datos para pensar más allá del incendio de los talleres textiles*. Revista de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA junio 2006.

Criterios para la selección de personal, según calificación de la tarea²¹.				
Calificación de la Tarea				
Criterios para la Selección de Candidatos	Profesional y Técnica %	Operativa %	No calificada %	Total %
La disponibilidad horaria	57,1	67,2	71	59,5
Las referencias	49	58,8	51	52,9
El nivel de formación	57,3	58,8	32,6	49,5
El contenido de la experiencia	48	52,7	33,4	44,7
La disponibilidad inmediata	36,9	47,3	49	44,4
La motivación	38,3	41,6	33,7	37,9
Las pretensiones salariales	39,7	41,1	32,6	37,8
La duración de la experiencia	37	41,7	28,4	35,7
La personalidad	35	37,9	30,5	34,5
El nivel cultural general	39,6	39,9	23,3	34,3
Las competencias técnicas	42,5	39,3	17,3	33,1
El lugar de residencia	23,9	34,5	33,8	30,7
La apariencia	24,7	29,2	22,9	25,6
La edad	20,6	27,6	26,8	25
El sexo	12,1	21,5	20	17,9
El conocimiento de idiomas	16,2	11,4	4,2	10,6
Otros	1,2	1,4	0,8	1,1

1.39. Aunque criterios como "lugar de residencia", "aparición", "edad" y "sexo" ocupan los últimos puestos de la tabla, el porcentaje de incidencia que adquieren es elevado si hemos de considerar que se trata de criterios que no guardan relación con la idoneidad para la realización de la tarea y que son obvia e injustificadamente discriminatorios. Sólo si formaran parte de alguna acción afirmativa para revertir una situación de desequilibrio preexistente o como parte de un plan de fomento de la igualdad de trato del empleador podría justificarse su presencia.

1.40. **Acceso al empleo y antecedentes penales.** La situación de discriminación por la que atraviesan quienes han cumplido condenas penales ha sido reflejada en el "Plan Nacional contra la Discriminación". Oportunamente, se sostuvo que haber estado preso/a es un estigma. El entorno social e,

²¹ "Estrategias empresariales de búsqueda y capacitación: Perfiles de puestos y competencias demandadas" Mayo 2005/Abril 2006. Estudio realizado por Clarisa Soto con la colaboración de Mariana Camps y Julio Zelarayan. El trabajo de campo estuvo dirigido por Fabián Berhó. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

incluso, la familia también discrimina por haber pasado por la experiencia de la cárcel, las personas no pueden contar su experiencia y se sienten doblemente excluidos/as. Sufren la expulsión de sus familias y vecinos/as, pierden su núcleo familiar estable y su condición de liberados/as agrava sus problemas laborales. Según lo manifestado en el Plan, para los/as liberados/as, con condena cumplida, el certificado de antecedentes es el motivo que plantea mayor discriminación, ya que impide el trabajo en relación de dependencia.

1.41. Particularmente preocupante en cuanto a este punto son los resultados obtenidos durante el desarrollo del "Mapa de la Discriminación en la Argentina". Ante la opción "Yo no emplearía a ninguna persona que haya estado presa", un 35,6 % de los/as encuestados/as se manifestó total o parcialmente de acuerdo con tal afirmación, mientras que el 14,3% expreso no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

1.42. **Acceso al empleo y el requisito "Estudios secundarios completos"** Merece un análisis particular la circunstancia de que cada vez son más las actividades que establecen como requisito contar con estudios secundarios completos, incluso aquellas como limpieza, cadetería, atención de maxikiosco, entre otras.

1.43. Si bien, *prima facie*, no puede sostenerse el carácter discriminatorio de tal criterio, en tanto supone una forma en que el/la empleador/a tiene por certificado un mínimo de competencias básicas del/la candidato/a, el efecto que este criterio tiene en una sociedad como la nuestra resulta sumamente gravoso, ya que, según estadísticas del Ministerio de Educación, un 52% de jóvenes de 20 a 29 años no cuenta con el certificado de escuela secundaria²².

1.44. Además, debe también considerarse que la deserción escolar se observa más profundamente en los sectores de bajos recursos. La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del segundo

²² "Documento Preliminar para la Discusión sobre la Educación Secundaria en Argentina", Ministerio de Educación de la Nación, año 2008.

semestre del 2005 plantea que mientras en el quintil más pobre de ingresos más del 30% de los/as jóvenes está desescolarizado/a, este problema afecta sólo al 3% del quintil más rico²³.

1.45. Como puede observarse, la extensión del requisito de título secundario a actividades en las que su necesidad puede ser suplida por la demostración de poseer los conocimientos prácticos requeridos para el puesto, afecta la inserción laboral de muchas personas que no han concluido sus estudios medios, convirtiéndose en una barrera infranqueable para muchos/as trabajadores/as quienes, por no contar con un diploma de educación formal, no se encontrarían en condiciones de acceder a un empleo a pesar de poseer las habilidades necesarias para llevarlo adelante.

1.46. El INADI destaca la existencia, en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación, del "Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales"²⁴ entre cuyos objetivos se encuentra evaluar y extender certificados de las competencias laborales²⁵ que detentan los/as trabajadores/as con independencia de la forma (formación sistemática o mediante la experiencia) en que las hayan adquirido para los sectores metalúrgico, gráfico, de mantenimiento de automotores y el de pastelería artesanal, cuya ampliación a otras actividades podría suponer una forma de limitar el impacto que la deserción escolar tiene sobre las posibilidades de acceso al mercado laboral registrado de muchas personas.

1.47. **Acceso al empleo y discapacidad.** La situación de discriminación por la que atraviesan las personas con discapacidad también ha sido reflejada en el "Plan Nacional contra la Discriminación". Se sostuvo que las personas con

²³ *Idem*

²⁴ El programa es cofinanciado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y participa del mismo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en carácter de veedor.

²⁵ Las competencias laborales son el conjunto identificable y evaluables de capacidades (conocimientos, técnicas y reflexión sobre la acción) que le permite a cada trabajador desempeñarse satisfactoriamente en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes.

discapacidad sufren con particular especificidad las problemáticas de empleo. Esta realidad es corroborada por la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad - ENDI, la cual arrojó que apenas el 25% de las personas con discapacidad se encuentran ocupados/as. Estos datos permiten asegurar que, a pesar de que la discapacidad -o ausencia de la misma- no es un criterio especificado en ofertas de empleo, y difícilmente lo sea en entrevistas laborales, es un factor que resulta claramente evaluado en las etapas previas de acceso al empleo y se traduce en una restricción irrazonable al derecho al trabajo de muchas personas.

1.48. Percepciones sobre discriminación en la sociedad.

A continuación, se transcriben partes pertinentes de los resultados de los estudios realizados por el INADI en el marco del "Mapa de la Discriminación en la Argentina". Este estudio tuvo como objetivo principal conocer las percepciones y representaciones en relación a la discriminación, prácticas discriminatorias y prejuicios en la Argentina, al tiempo de comparar los resultados a nivel nacional y provincial. La importancia de esta investigación radica en que por primera vez se recorren las 24 provincias argentinas, con el objetivo de obtener un completo panorama acerca de las discriminación y su problemática.²⁶

Tabla 1. Experiencia personal. Pregunta ¿Alguna vez sufrió algún tipo de discriminación?

	Si	No	Ns/Nc
Chaco	33.3%	64.0%	2.7%
Córdoba	29.3%	69.3%	1.5%
CABA	28.9%	71.1%	---
Catamarca	31.4%	68.6%	---

²⁶ El INADI programó una investigación a nivel país que se extendió durante un año y medio, comenzando en Diciembre de 2006 y finalizando en Julio de 2008. **Tipo de Estudio:** Encuestas por muestreo. **Diseño de la muestra:** Probabilístico, multietápico, estratificado, con selección aleatoria de las unidades primarias. Total de entrevistados/as: 9.650. **Instrumento de Recolección:** Entrevistas domiciliarias con aplicación de cuestionario semi-estructurado, de una duración aproximada de 15 a 20 minutos. **Tipo de Preguntas:** Abiertas, Cerradas, Alternativas Fijas. **Universo:** Población de 18 a 74 años de edad, ambos sexos, seleccionados según cuotas de género y edad. **Consultoras:** Analogías S.R.L.; CEOP Opinión Pública; Ricardo Rouvier & Asociados y O.P.S.M. Disponibles en http://www.inadi.gov.ar/investigacion_mapa_discriminacion.php.

Corrientes	39.5%	60.5%	---
Tucumán	36.4%	63.6%	---
Santa Fe	21.0%	77.9%	1.1%
Chubut	30.6%	68.6%	0.8%
E. Ríos	40.5%	59.5%	---
GBA	36.3%	63.7%	---
Jujuy	27.1%	71.4%	1.5%
San Luis	27.7%	70.1%	2.2%
Neuquén	41.3%	58.4%	0.3%
Formosa	26.7%	67.5%	5.9%
La Pampa	26.7%	69.5%	3.8%
Mendoza	32.8%	66.5%	0.8%
La Rioja	23.8%	75.1%	1.2%
T. del Fuego	16.6%	80.7%	2.7%
Misiones	47.0%	52.8%	0.2%
San Juan	25.3%	73.6%	1.1%
S. del Estero	25.7%	69.2%	5.1%
Sta. Cruz	34.7%	59.7%	5.6%
Río Negro	29.9%	68.0%	2.1%
Salta	26.0%	73.0%	1.0%
PROMEDIO	32.0%	67.2%	0.8%

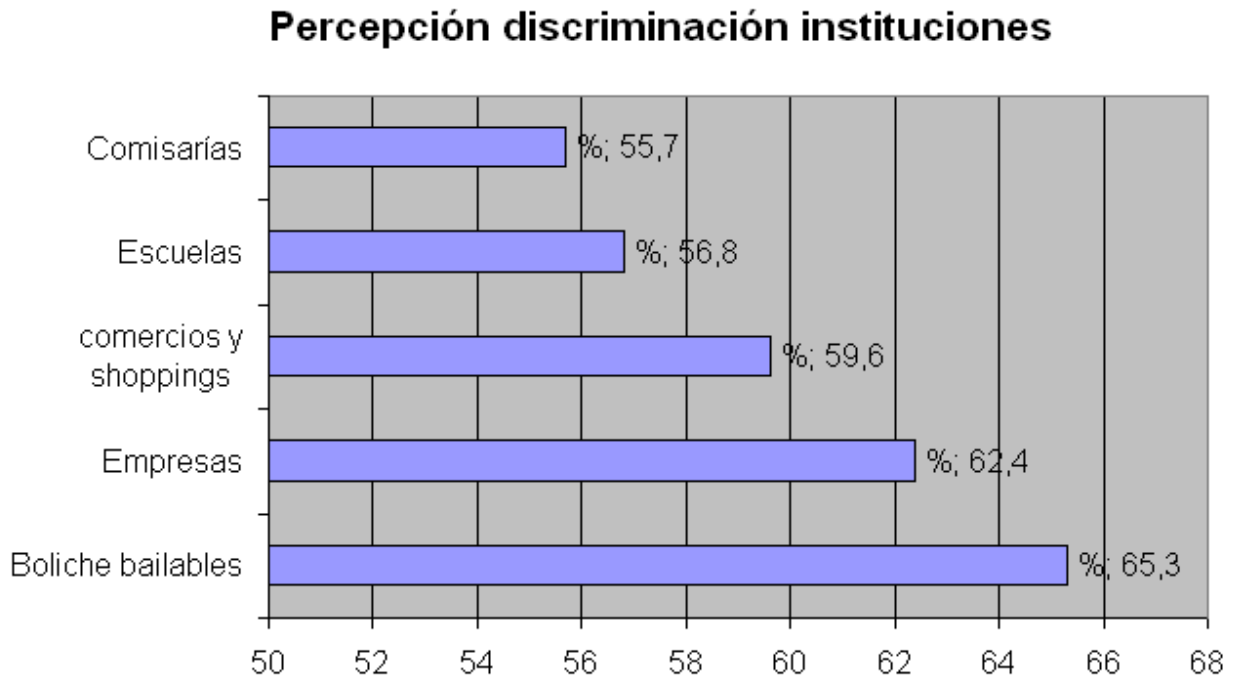
1.49. Como puede observarse, el 32 % de los/as entrevistados/as manifestaron haberse sentido discriminados/as alguna vez. Esto significa que algo más de 3 de cada 10 encuestadas/os responden que en algún momento sintieron que recibieron un trato de inferioridad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

1.50. Consignaremos a continuación la manera en que la sociedad percibe al ámbito empresarial como un ámbito en el que la discriminación se encuentra particularmente presente. No sólo eso sino que además, se destaca, en todas las provincias/regiones a los/as empresarios/as entre los grupos que más discriminan. Estas conclusiones deben ser tenidas en cuenta a lo largo del presente trabajo a los efectos de concientizar a estos grupos sobre la imagen negativa que sobre ellos tiene la sociedad.

Tabla 2. Percepciones sobre ámbitos o instituciones donde más se discrimina en la sociedad argentina: Empresas.

Prácticas discriminatorias en la sociedad argentina. En las empresas. Base: Total de entrevistados Pregunta realizada: ¿Cuánto cree que se discrimina en Argentina en los siguientes ámbitos, lugares o instituciones?				
	Mucho + Bastante %	Poco + Nada %	Ns/Nc %	Total %
Chaco	70.7	21.7	7.6	100
Córdoba	58.3	36.3	5.5	100
CABA	74.9	12.9	12.2	100
Catamarca	64.5	14.9	20.6	100
Corrientes	52.8	19.4	27.8	100
Tucumán	56.6	32.4	11.1	100
Santa Fe	63.7	14.2	22.1	100
Chubut	58.0	24.3	17.6	100
E. Ríos	56.0	20.3	23.8	100
GBA	63.1	15.7	21.1	100
Jujuy	47.0	30.2	22.8	100
San Luis	51.0	20.1	28.9	100
Neuquén	71.7	20.0	8.3	100
Formosa	42.5	33.9	23.6	100
La Pampa	67.8	21.2	11	100
Mendoza	72.8	18.8	8.4	100
La Rioja	59.9	27.5	12.6	100
T. del Fuego	32.8	26.1	35.7	100
Misiones	58.3	24.4	17.3	100
San Juan	50.0	33.5	16.5	100
S. del Estero	69.5	18.5	12.0	100
Sta. Cruz	54.7	29.7	15.6	100
Río Negro	58.1	31.1	10.8	100
Salta	52.7	14.5	32.8	100
Total País	62.4	20.5	17.1	100

Gráfico 1. Comparativo. Percepción sobre discriminación en diversos ámbitos.



1.51. En síntesis, esta Recomendación General ha sido motivada no sólo en los numerosos reclamos recibidos por diversas vías (llamados telefónicos, correos electrónicos, denuncias, etc) sino también en los relevamientos efectuados en terreno, y el contacto con la gente. Esto ha llevado al convencimiento por parte de este Instituto de que la gravedad de la situación, en tanto supone la naturalización de criterios discriminatorios hacia distintos grupos vulnerados, requiere una inmediata intervención del Estado y el compromiso profundo de todos/as los/as involucrado/as para encarar una lucha tendiente a su erradicación.

2. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.-

2.1. **Marco legal.** En la presente Recomendación General contra la Discriminación en la Oferta de Empleos, se contemplarán en forma conjunta el derecho de trabajar, los derechos de las/os trabajadoras/es, el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación.

2.2. El derecho de trabajar de todos/as los/as habitantes de la Argentina está consagrado explícitamente en el artículo 14 de la Constitución Nacional.

2.3. Asimismo, el artículo 14 bis de la Norma Fundamental establece: *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial (...).*

2.4. La Constitución Nacional consagra el derecho a la igualdad, en sus artículos 16 y 75, incisos 19 y 23. Además, su artículo 75, inciso 22 otorga jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos allí enumerados, los cuales a su vez consagran el mencionado principio de igualdad y no discriminación en más de una oportunidad (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 1; Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 24; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículo 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2, 3 y 7; Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 1; Convención sobre los Derechos del Niño, artículos 2 y 30).

2.5. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículos 1, 2 y 7) dice: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"; "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción

alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. 2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía"; "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

2.6. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo 2 dice: "Derecho de igualdad ante la Ley. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna".

2.7. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 1) impone a los Estados Parte la obligación de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2.8. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.2) dice: "Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

2.9. El artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, expresa que: 1. *Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.* 2. *Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas.*

2.10. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 2º inc. 1º) consagra que *Cada uno de los Estados partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

2.11. Por su parte, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Artículo 11) impone a los Estados Partes la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;* b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;* c) *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el*

derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e)...f)... 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

2.12. En otro orden de ideas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en lo pertinente sostiene que: "La Conferencia Internacional del Trabajo, ...2. Declara que todos los Miembros²⁷, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera

²⁷ El resaltado nos pertenece. Cabe recordar que la OIT es una institución intergubernamental de constitución tripartita; está integrada por representantes de los gobiernos - por ejemplo, ministros de Trabajo-, de las organizaciones de empleadores y de las entidades de trabajadores. Esta modalidad tripartita de organización garantiza la participación de los Estados miembros y de las entidades representativas de trabajadores y empleadores de cada país en forma equilibrada e independiente.

pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y **(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**"²⁸.

2.13. El C111 *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958, *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación* dispone en su artículo 1: 1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende: **a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación** que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, **los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo** y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

2.14. La R123 "Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares", 1965, establece como Principio General que 1. *Las autoridades competentes, con*

la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas, en especial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de acuerdo con las posibilidades y necesidades nacionales y locales, deberían: a) llevar a cabo una política adecuada con miras a hacer posible que las mujeres con responsabilidades familiares que trabajan fuera de su hogar puedan ejercer su derecho a hacerlo sin verse expuestas a discriminación y en conformidad tanto con los principios establecidos en el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958, como en otras normas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo que se refieren a las mujeres; b) alentar, facilitar o asegurar ellas mismas el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres cumplir armoniosamente sus varias responsabilidades familiares y profesionales.

2.15. El Convenio N° 156 "Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares", ratificado por Argentina en marzo de 1988 establece que "1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir **que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación** y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.". Distintos artículos del Convenio ponen en cabeza de los Estados Miembros la obligación de adoptar medidas para la consecución de este fin.

2.16. El 9 de diciembre de 1978 entro en vigencia el Convenio N° 143 de la OIT "Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes", el cual aún no ha sido ratificado por nuestro país, pero en cuyo artículo 10° se establece: "Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a

garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio"²⁹.

2.17. La Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR, Río de Janeiro, 10 de Diciembre de 1998, en su artículo 1º, consagra "Derechos individuales. No Discriminación: artículo 1º: Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo y orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes. Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo".

2.18. La Declaración y Programa de Acción de Viena, CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE DERECHOS HUMANOS, Viena, 14 al 25 de junio de 1993 estableció: 1) *La Conferencia Mundial de Derechos Humanos reafirma el solemne compromiso de todos los Estados de cumplir sus obligaciones de promover el respeto universal, así como la observancia y protección de todos los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, otros instrumentos relativos a los derechos humanos y el derecho internacional. **El carácter universal de esos derechos y libertades no admite dudas**; 5) Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están*

²⁹ Aún no ratificado por la República Argentina.

relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

2.19. Posteriormente, en el año 2001, la Declaración y Programa de Acción de Durban, aprobada en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia reafirmó el compromiso solemne de todos los Estados de fomentar el respeto universal, la observancia y la protección de todos los derechos humanos, económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, incluido el derecho al desarrollo, como factor fundamental para la prevención y eliminación del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia³⁰.

2.20. El artículo 1 de la Ley N° 23.592 establece que *Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.* La previsión del citado artículo no es más que una

³⁰ A/CONF. 189/12. Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia.

derivación de lo prescripto por los instrumentos internacionales *ut supra* mencionados.

2.21. Por su parte, el documento Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación (aprobado por Decreto N° 1086/05) sostiene que una práctica social discriminatoria es cualquiera de las siguientes acciones:

a) *crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas;*

b) *hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregare, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo;*

c) *establecer cualquier tipo de distinción legal, económica, **laboral**, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales.*

Estas prácticas sociales discriminatorias no se explican por ninguna característica que posea el sujeto de dichas prácticas, sino por las características del grupo social, sociedad o Estado que lleva a cabo el proceso discriminatorio.

2.22. Como ya se ha dicho, la Ley N° 20.744, "Ley de Contrato de Trabajo", en su artículo 17 dispone: *Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.*

2.23. El artículo 81 de la mencionada ley dispone: *Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo,*

religión o raza, 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.

2.24. Cabe agregar que el Título VII de la misma ley, dedicado específicamente al trabajo de mujeres establece 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. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.*

2.25. La doctrina especializada ha señalado que el principio de no discriminación no solo rige desde el inicio, durante el desarrollo del contrato y hasta su extinción, sino también antes, o sea en la etapa de selección de postulantes; ya que es precisamente allí donde se advierten más claramente los efectos de una cultura discriminatoria. Julio A. Grisolia sostiene que las obligaciones enumeradas en los arts. 62 a 89, de la Ley de Contrato de Trabajo se presentan como deberes de prestación y pueden consistir en obligaciones de dar, hacer o no hacer. Todas ellas deben cumplirse dentro del marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad (arts. 62 y 63), que son deberes genéricos de conducta que resultan aplicables tanto al/la trabajador/a como al/la empleador/a al iniciarse, durante el desarrollo y al momento de la extinción del contrato de trabajo³¹.

2.26. Por su parte, la ley 25.871, Ley de migraciones, establece, en su artículo 6º, que el Estado argentino, en todas sus jurisdicciones, asegurará el acceso igualitario a

³¹ Grisolia, Juan Armando. *Derecho del trabajo y de la seguridad social : doctrina-legislación-jurisprudencia*. 12 ed. amp. y act.-- Buenos Aires : LexisNexis, 2007

los inmigrantes y sus familias en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan los nacionales, en particular lo referido a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, **trabajo, empleo** y seguridad social.

2.27. De todo lo expuesto se concluye que nuestra Constitución Nacional, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, otros instrumentos internacionales citados y nuestra legislación interna establecen que el derecho de trabajar debe garantizarse en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna.

2.28. **Jurisprudencia.** A este amplio bagaje normativo deben sumarse los avances producidos en la jurisprudencia tendientes a eliminar límites para el acceso al empleo.

2.29. En el ámbito del empleo privado es oportuno recordar la sentencia del 16 de diciembre de 2002, de la Sala H de la Cámara Nacional en lo Civil, en autos "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/amparo". La Fundación Mujeres en Igualdad inició un amparo colectivo contra la empresa Freddo S.A., alegando que ésta realizaba prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal, señalando que la empresa demandada rechazaba la contratación de personal femenino. La Cámara sostuvo que en el derecho argentino, teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales sobre la igualdad y no discriminación, así como las previstas en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, cabe concluir que cualquier distinción desfavorable hacia una persona con motivo de su raza, religión, nacionalidad, sexo, condición social, aspecto físico, lengua, u otras similares, se presume inconstitucional.

2.30. En su parte pertinente, el citado fallo dice: *En el caso sometido a consideración de esta Sala, la discriminación no se encuentra en las normas sino en los*

hechos, esto es, en la conducta desplegada durante años por la demandada, prefiriendo la contratación de empleados de sexo masculino, en una proporción tan considerable que torna irrazonable al margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal. Más aún si se tiene presente la presunción de discriminación referida precedentemente, que se produce cuando quienes se encuentran en la situación desigual pertenecen a grupos que históricamente se encontraron en desventaja (...). La no discriminación por razón del sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral. Se entiende por "antes" el proceso de selección (desde las convocatorias, llamados para la provisión de cargos y reclutamiento) hasta el momento de la contratación definitiva.

2.31. En el caso analizado, la Cámara resolvió revocar la sentencia apelada y hacer lugar al amparo. Asimismo, condenó a FREDDO S.A. a que, en el futuro, sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida. A tal fin, ordenó a FREDDO S.A. presentar a la actora un informe anual y permitirle el acceso a la información correspondiente.

2.32. Agregó además el Tribunal que "... si bien es cierto que la Constitución Nacional garantiza la libertad de contratar, también lo es que los derechos que reconoce la Constitución Nacional no son absolutos sino que están sujetos a las leyes que los reglamenten. A su vez, la prohibición de discriminar constituye un límite a dicha libertad, lo que obliga al empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual para el hombre y la mujer -en el caso de las discriminaciones directas-, así como a rechazar aquellos otros criterios que, aún cuando sean formalmente neutros, produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno y otro sexo, en el supuesto de las denominadas discriminaciones indirectas o de impacto adverso (conf. Tribunal Constitucional de España, sent. Del 22/3/99, Nº 41/99, en Jurisprudencia Constitucional, Boletín Oficial del Estado, Madrid T. 53, enero-abril de 1999,

p. 485).- Si bien es cierto que los directivos de una empresa suelen hacer prevalecer criterios económicos por encima de los jurídicos en la conducción de la actividad empresarial, la verdad es que estas situaciones tienen su fundamento en la asimilación permanente de la sociedad de formas de pensamiento con las que se ha educado a la gente, y que producen una división social y cultural del trabajo".

2.33. Merecen también destacarse las siguientes consideraciones del Tribunal "Debe asegurarse a las mujeres no ser discriminadas en el acceso a los puestos de trabajo por su condición, así como el acceso a los puestos de mayor jerarquía, hechos que suelen ocurrir en la práctica"; "Al limitarse a la mujer, por la sola razón de su sexo, la posibilidad de emplearse en determinadas tareas y condiciones de trabajo, se restringe su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades, derecho que, en rigor, no es sino una manifestación del ejercicio de la libertad."

2.34. En el marco del empleo público, distintos tribunales han fallado por la inconstitucionalidad de normas que establecían límites etarios irrazonables.

2.35. En la causa "Briceño, Adela L. v. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires", resuelta en febrero de 2002 por la Suprema Corte de la Provincia, se sostuvo que: "La norma sobre la cual se ha apoyado el acto que considera violatorio de su derecho es manifiestamente inconstitucional, en cuanto consagra una restricción para los docentes como ella, comprendidos entre los 45 años y la edad que permite el goce de una jubilación. Una limitación así, que no puede ser vencida siquiera con la acreditación de la aptitud profesional y la idoneidad para el cargo, es francamente discriminatoria y contradice abiertamente el derecho a trabajar y a la igualdad ante la ley. La mediana edad para la actividad docente no constituye ninguna posible circunstancia de descalificación en las

aptitudes que pueda traducirse en una desigualdad justificada de tratamiento jurídico".

2.36. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en ocasión de analizar el límite de edad impuesto para ejercer la actividad de escribano público, que no es de empleo público en tanto se trata de una actividad privada sujeta a reglamentación estatal, ha dispuesto que: *En efecto, el art. 32 inc. 1º del decreto-ley 9020/78, que dispone una suerte de presunción juris et de jure de que quienes alcanzan la edad allí prevista se encuentran incapacitados para ejercer la función notarial, resulta arbitrario debido a su generalidad y su falta de sustento racional, además de vulnerar el derecho de trabajar y la garantía de igualdad ante la ley, consagrados en la Constitución Nacional y en tratados internacionales de jerarquía constitucional.* Sostuvo además la Corte que la disposición impugnada afecta el derecho de trabajar consagrado en el art. 14 de la Constitución Nacional y en las convenciones internacionales incorporadas a ella por su art. 75, inc. 22, en particular los arts. XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,; 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 6º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³².

2.37. Sobre el requisito de "nacionalidad" exigido para el ejercicio de la docencia la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido que *Ante los categóricos términos del art. 20 de la Constitución Nacional, toda distinción efectuada entre nacionales y extranjeros, en lo que respecta al goce de los derechos reconocidos en la Ley Fundamental, se halla afectada por una presunción de inconstitucionalidad; por tal razón, aquel que sostenga la legitimidad de tal distinción debe acreditar la existencia de un "interés estatal urgente" para justificar aquella, y no es suficiente a tal efecto, que la medida adoptada sea "razonable"* (Voto de los Dres. Enrique

³²CSJN, Franco, Blanca T. c. Provincia de Buenos Aires. Sentencia del 12/11/2002 • LA LEY 2003-B, 286

Santiago Petracchi y Jorge Antonio Bacqué). Agregó la Corte además que: *Si bien es cierto que la Constitución no consagra derechos absolutos, y que los consagrados en ella deben ser ejercidos conforme a las leyes que los reglamentan, esa reglamentación, en lo que hace a los derechos civiles, no puede ser dictada discriminando entre argentinos y extranjeros, pues entonces no constituiría un ejercicio legítimo de la facultad reglamentaria porque entraría en pugna con otra norma de igual rango que la reglamentada*³³.

2.38. **Dictámenes e Informes Técnicos INADI.** Este Instituto ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre algunas de las problemáticas que conjuntamente se analizan en esta Recomendación.

2.39. **Género.** El dictamen N° 208 del 30 de septiembre de 2008 dejó establecido, en un caso en que se comprobó que se había producido sistemáticamente el despido de todas las mujeres que trabajaban en un sector, "Hay que tener en cuenta que la discriminación basada en el género importa el tratamiento de una problemática específica que refiere a aquella distinción injusta que se ejerce en función de una construcción simbólica socio-histórica que asigna determinados roles y atributos socio-culturales a las personas a partir del sexo biológico y que convierte la diferencia sexual en desigualdad social, estableciendo una jerarquía en la cual todo lo masculino es valorado como superior respecto de lo femenino. En el presente caso, los elementos de prueba recogidos por la instrucción describen una clara situación de discriminación de género en el ámbito laboral..."

2.40. Posteriormente, en ocasión de decidir sobre el supuesto contenido discriminatorio del estatuto de un club de rugby, que vedaba a las socias acceder a cargos electivos, este Instituto dictaminó "En este caso, se trata de una distinción, basada en el sexo, cuyo resultado es el menoscabo del ejercicio de derechos constitucionales -en este caso, el

³³ CSJN, 8/11/1988 "Repetto, Inés v. Provincia de Buenos Aires", Fallos 311:2272.

derecho de elegir y ser elegido³⁴- sobre bases igualitarias. Resulta patente que la actual redacción de los artículos del Estatuto traído a consideración de este Instituto incurre en discriminación en razón del género. La única motivación aparente de la posición que se asignaría en [la institución] a una mujer comprometida con el rugby, más desfavorable que aquella acordada al varón desconocedor del rugby, sería su calidad de mujer".

2.41. **Edad.** El Instituto se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el requisito "edad" para el acceso a becas, empleos u otros beneficios. En el dictamen 173-08 recaído en la causa MFN 1168, se sostuvo que resultaba discriminatorio el límite de 35 años de edad establecido por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica para el acceso a una beca de doctorado. Para así decidir se entendió que la limitación en razón de la edad no respondía a ningún fundamento razonable -como podría ser la aptitud profesional o la idoneidad para el desempeño-, restringiendo el derecho de la denunciante a acceder a una mejor preparación en su profesión y quebrantando la igualdad ante la ley, todo lo cual contravenía el amplio bagaje normativo ya reseñado y en particular la ley 23.592.

2.42. En el caso de un límite etario establecido por el Reglamento Judicial de la Provincia de Río Negro (se establecía el límite de 35 años para el ingreso al Poder Judicial), este Instituto sostuvo que "La finalidad perseguida por el Estado a través del uso del poder reglamentario no puede ser otra más que cubrir los puestos requeridos con personas que demuestre ser idóneas para los mismos. ...cabe indagar aquí si resulta razonable o arbitrario que la idoneidad, concebida como fin de la norma reglamentaria a través de la cual el Estado debe exigirle a las personas para desempeñar determinadas funciones oficiales, incluya la pertenencia o no a determinado grupo erario. Es aquí donde el límite etario de ser menor de 35 años no parece tener

³⁴ Artículo 39, Constitución Nacional; Artículo 23, Convención Americana sobre Derechos Humanos.

gravitación sobre el concepto de idoneidad. La "idoneidad" entendida como aptitud o capacidad, natural u obtenida para hacer algo o detentar un cargo, no puede relacionarse fácilmente con la juventud." (Dictamen N° 080 del 30 de abril de 2008).

2.43. **Nacionalidad.** Este Instituto ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre el requisito "nacionalidad". Así, ha sostenido que, "...corresponde también analizar la razonabilidad de la norma que establece que en la provincia de La Pampa sólo podrán acceder al cargo de director/a o personal responsable de una empresa que brinde servicios de seguridad privada ciudadanos/as argentinos/as o naturalizados/as por cuanto resulta, en principio, incompatible con las garantías consagradas en los arts. 14 y 20, CN., con los tratados internacionales en ella incorporados por la reforma del año 1994, que reconocen el derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita a los/as habitantes de la Nación, a quienes coloca en un pie de igualdad ante la ley sean nacionales o extranjeros/as y con la ley 23.592 que establece que se consideraran particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, **nacionalidad**, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Es opinión de esta Asesoría Letrada que la norma en cuestión no guarda relación suficiente y razonable con la idoneidad para el desempeño del cargo, ya que ésta no depende de la nacionalidad del director/a o responsable. Resulta imposible argumentar, con algún grado de razonabilidad, que por el solo hecho de haber nacido en otro país, una persona carece automáticamente de aptitud, de idoneidad o de derecho para alcanzar el cargo del que se trata, incluso si los servicios que se brindan son los de seguridad o vigilancia privada".

2.44. Por otro lado, este Instituto ha sostenido también que "Resulta indudable con una simple lectura de la parte pertinente de la Resolución N° 239/06, que el valladar

impuesto a quienes no son argentinos, para obtener la licencia que los habilite a trabajar como choferes de taxis o remises en el ámbito de la ciudad de San Carlos de Bariloche implica una seria contradicción con expresos derechos constitucionales...la inconstitucionalidad de la norma no resiste el cotejo de un análisis minimamente desapasionado, si se lo compara con el prístino texto del artículo 39 de la Constitución de la Provincia de Río Negro, que prescribe lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber social, es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona. Río Negro es una provincia fundada en el trabajo".

2.45. **Aspecto Físico.** Sobre esta temática en particular, el dictamen 109 del 30 de mayo de 2008 dejó sentado que "La dignidad humana y el derecho fundamental al desarrollo libre de la personalidad obligan a respetar los caracteres que cada persona elige como rasgos distintivos de su aspecto físico (un bigote, una barba, un piercing, el pelo teñido de cualquier color que desee, etc.) El derecho a la no discriminación, por lo tanto obliga a respetar la identidad de cada ser humano como un derecho humano sustancial". Anteriormente, el dictamen 005/07 expresó "La denunciada ha cometido una trasgresión a la ley 23.592. Esto es así porque ha impedido al señor ... disfrutar de los mismos derechos que el resto de los/as pasajeros/as. En primer lugar cuando el denunciante se ve obligado a adquirir un asiento extra para poder trasladarse, y segundo cuando se ve impedido de concretar el viaje. No existe razón jurídica que justifique este acto. Una persona debe ser respetada en sus derechos. Y eso implica no ser medida por su peso, altura, diámetro de cintura o contextura."

2.46. **Lugar de residencia y condición social.** Sobre esta temática, el INADI ha tenido oportunidad de pronunciarse en el dictamen 033 del 12 de marzo de 2008. En el mismo estableció que "La condición social y posición económica de las personas no es mera y sencillamente la elección de cada

individuo, sino que en ello afecta el posible acceso a la educación, a la salud, a la vivienda, al trabajo digno, y a la integridad de los derechos humanos impuestos obligatoriamente por nuestro ordenamiento jurídico. En ello, o sea en el respeto y acceso a tales derechos, tienen gran responsabilidad los órganos y poderes del Estado Nacional y Provincial; entre ellos, obviamente los denunciados, y nuestro Instituto. Por lo cual, la consideración de la condición socioeconómica de los/as más humildes, a fin de ser menospreciados en momentos en que los/as mismos/as solicitan o peticionan ante las autoridades el reconocimiento de sus derechos, no es más que una doble condena y penalización social e institucional de sus lamentables e involuntarias condiciones de pobreza y vulnerabilidad".

2.47. **Antecedentes penales.** Este Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo se ha pronunciado acerca de la prohibición contenida en el artículo 7º de la ley 471 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por la que se prohíbe el ingreso a la administración pública de la Ciudad de quienes hubieran sido condenados por delitos dolosos. Al respecto, este Instituto sostuvo que "...considera irrazonable que se obstaculice la reincursión laboral del denunciante, en virtud de haber cometido un delito doloso, ya que dicho accionar resulta violatorio del *non bis in idem*. "Como ha proclamado el Tribunal Constitucional español, '...el principio general de derecho conocido por *non bis in idem* supone, en una de sus más conocidas manifestaciones, que no recaiga duplicidad de sanciones -administrativa y penal- en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento sin existencia de una relación de supremacía especial de la Administración -relación de funcionario, servicio público, concesionario, etc.- que justificase el ejercicio del *ius puniendi* por los Tribunales y a su vez de la

potestad sancionadora de la Administración..."³⁵. Es dable observar que la aplicación de la ley trae aparejado un accionar discriminatorio, ya que segrega de la sociedad a aquel/la que cometió un delito doloso, impidiéndole su reinserción laboral, por razones ajenas a su idoneidad para desempeñarse en el cargo." (Dictamen N° 155 del 31 de julio de 2008).

3. LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS COMPARADAS.-

3.1. En la legislación comparada, la Ley de Perú N° 26.722 (promulgada el 14 de abril de 1997), dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. La finalidad de la norma es eliminar cualquier discriminación y para ello propone evitar que en los avisos u ofertas que se realicen se exijan requisitos que puedan influir en la decisión a tomar, basados en criterios ajenos a los que el trabajo requiere. En este sentido, busca hacer efectiva y justa la selección del personal, dentro de una igualdad de condiciones, sin que factores externos, que no están relacionados con las labores a realizar, puedan influir en la selección o en la presentación ante el/la oferente.

3.2. A continuación, se transcriben las partes pertinentes de la ley peruana N° 26.722. Artículo 1°: "Las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato". El artículo 2 de dicha ley dice: "Se entiende por discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, los requerimientos de personal o

³⁵ LOSA, Mariano Alejandro, *El conflicto existente entre el non bis in idem como garantía constitucional y la reincidencia como precepto legal de obligatoria aplicación en materia penal*, editorial albrematica, elDial-DCCE0.

acceso a medios de formación técnica o profesional que no se encuentren previstos en la ley que impliquen un trato diferenciado desprovisto de una justificación objetiva y razonable, basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, ascendencia nacional u origen social, condición económica, política, estado civil, edad o de cualquier otra índole".

3.3. Con relación a las sanciones, el artículo 3° dispone que las personas individuales o jurídicas que incurran en los casos de discriminación previstos en los artículos anteriores, serán sancionados/as por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar.

3.4. Con relación al procedimiento a través del cual es posible reclamar el cumplimiento de esta norma y la correspondiente sanción, el Decreto Supremo N° 002-98-TR (01.02.98) reglamentario de la Ley N° 26.722, dispone en su artículo 6 que "Para el inicio del procedimiento, a solicitud de parte, quien se considere afectado, presentará una denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que en el presente caso es la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, adjuntando los medios probatorios pertinentes. El plazo para interponer la denuncia es de treinta (30) días hábiles. Posteriormente, dicha Autoridad correrá traslado de la denuncia a la parte denunciada, quien podrá contestarla dentro de los diez (10) días hábiles de su recepción. Recibida la contestación o vencido el plazo para su presentación, la Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá declarando fundada o infundada la denuncia. El término para dicho pronunciamiento no podrá exceder de veinte (20) días hábiles".

3.5. El artículo 7 dispone que, en caso de declararse fundada la denuncia, o de desestimarse la contestación en un procedimiento iniciado de oficio, la sanción aplicada por la Autoridad consistirá en una multa, cuyo monto será de una (1)

Unidad Impositiva Tributaria (UIT). La multa será aplicable a los empleadores contratantes, a los centros de formación educativa o las agencias de empleo u otras entidades que sirvan de intermediadoras en las ofertas de empleo, dependiendo de quién contrate la publicidad respectiva. Con relación a la indemnización por daños y perjuicios, el artículo 8 dispone que "La persona que hubiere participado en un procedimiento de selección o admisión a un puesto de trabajo o a un medio de formación educativa y que, debido a criterios discriminatorios señalados por la Ley, no hubiese sido contratada o admitida, podrá demandar una indemnización por los daños sufridos. Dicha demanda será tramitada en la vía civil en un proceso de conocimiento".

3.6. Por su parte, el artículo 2 del Código del Trabajo de Chile, dispone:

Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de la personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones, o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de esta Código, **son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto³⁶.**

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios".

3.7. Por su parte, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), organismo creado por el Gobierno de Chile para promover la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres ha elaborado un Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no Discriminación para la Administración Central del Estado y uno similar para las empresas, entre cuyas previsiones merecen destacarse:

Los procesos de reclutamiento y los llamados a concurso no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente a éste.

Los perfiles de competencia deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como sexo, domicilio, apariencia física, edad u otro.

En los procesos de selección, los *currículum vitae* se solicitarán exclusivamente con los apellidos del postulante, sin nombres. Tampoco se exigirá foto, dirección, sexo,

³⁶ En la redacción original del Código de Trabajo no se indican incisos. Por tal motivo debe entenderse que cuando la norma indica "inciso cuarto" se refiere al párrafo cuarto del artículo 2º.

estado civil u otra identificación. Sólo se indicará un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de postulación, y por el cual se le informará de los resultados del concurso.

3.8. En Uruguay, la ley 16.045 por la que se prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector dispone: Artículo 1°.- *Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.* Artículo 2°.- **La prohibición a que hace referencia el artículo precedente será aplicable también en cuanto a: A) Llamados para provisión de cargos; B) Criterios de selección; C) Reclutamiento y contratación; D) Criterios de evaluación de rendimiento; E) Derecho a la promoción y ascenso; F) Estabilidad laboral; G) Beneficios sociales; H) Suspensión y despido, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia; I) Posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica; J) Capacitación y actualización; K) Criterio de remuneración;** Artículo 3°.- *No constituirá discriminación el hecho de reservar a un sexo determinado la contratación para actividades en que tal condición sea esencial para el cumplimiento de las mismas ni las excepciones que resulten de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país. Asimismo, la discriminación de carácter compensatorio orientada a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad, no se encuentra comprendida en la prohibición a que hace referencia el artículo 1° de la presente Ley.*

3.9. Panamá cuenta también con una ley que prohíbe la discriminación laboral. La ley N° 11 sancionada por la Asamblea Nacional el 22 de abril de 2005 establece: Artículo 1°: *Se prohíbe la discriminación laboral, por razones de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas*

políticas. Artículo 2° Se prohíbe la publicación, difusión o transmisión, por cualquier medio, de ofertas de empleos remunerados que exijan una determinada edad a la persona que se va a contratar.

3.10. La legislación panameña prevé, además, la imposición de multas a los infractores de la norma (art. 3°), siendo la autoridad de aplicación el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que podrá actuar de oficio o por denuncia de particular (art. 4°).

3.11. En el ámbito europeo, el Código de Trabajo francés, en su artículo L. 122-45³⁷, establece la prohibición de excluir de un procedimiento de reclutamiento, del acceso a una práctica o al período de formación en una empresa, en razón de una discriminación directa o indirecta, basada en su origen, sexo, costumbres, orientación sexual, edad, situación de familia, su partencia o no pertenencia, -verdadera o supuesta- a una etnia, una nación o una raza, de sus opiniones políticas, de sus actividades sindicales o mutualistas, de sus convicciones religiosas, de su apariencia física, de su nombre patronímico o, salvo ineptitud comprobada por personal médico autorizado, su estado de salud o discapacidad³⁸.

3.12. En virtud de las investigaciones realizadas sobre prácticas discriminatorias y en uso de sus facultades establecidas por ley, la Haute Autorité de Lutte contre les

³⁷ Reforma introducida por la ley N° 2001-1066 del 16 noviembre de 2001 **relativa a la lucha contra la discriminación.**

³⁸ Art. L. 122-45. - Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Discriminaciones et pour lé Egalité (HALDE)³⁹ ha introducido una estrategia represiva, consistente en ofrecer al autor de la conducta un acuerdo extrajudicial que involucre el pago de una multa para quien hubiera realizado la oferta de trabajo en términos discriminatorios o no hubiere contratado a un/a trabajador/a por similares motivos. Esta atribución le fue reconocida al organismo por la ley N° 2006 - 396 "Igualdad de oportunidades" del 31 de marzo de 2006 (arts. 41 a 47) y puede contemplar también la compensación económica de la víctima.

3.13. Específicamente en el área del trabajo, en su reporte anual 2006, la HALDE señala como necesario el impulso de iniciativas educativas que tengan por objeto llamar la atención sobre las prácticas que, en base a criterios discriminatorios, limitan el acceso al empleo. En el año 2006, un 8% del total de denuncias recibidas lo fue por este motivo. Además, es necesario explicar la naturaleza discriminatoria de estas prácticas, toda vez que se detecta que no son así consideradas en muchos ámbitos de opinión⁴⁰.

3.14. Un criterio similar al expuesto sostuvo el Defensor del Pueblo Europeo, cuando inició una investigación de oficio relativa a las normas y políticas del Parlamento Europeo sobre el límite de edad aplicado en su programa de prácticas. El Defensor del Pueblo hizo referencia al artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que estipula que "se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de [...] edad [...]", a la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia -según la cual el principio de no discriminación por razón de edad es un principio general del derecho comunitario- y a la decisión de la Comisión, formulada a raíz de una recomendación del Defensor del Pueblo en el asunto 2107/2002/07/PB, de suprimir el límite de edad en su programa de prácticas. En su dictamen, el Parlamento Europeo expuso que el 1 de febrero de 2006 había

³⁹ En Francia, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour lé Egalité (HALDE) es una autoridad independiente establecida bajo Acta N° 2004-1486 del 30 de Diciembre de 2004, pág. 83.

⁴⁰ Annual Report 2006, HALDE, pág. 82/83.

adoptado una nueva decisión con respecto a las normas internas relativas a los períodos de prácticas y visitas de estudio en la Secretaría General del mismo. Desde el 15 de febrero de 2006, la fecha de la entrada en vigor de las nuevas normas, el Parlamento ya no aplicaba un límite de edad en el programa de prácticas. Con anterioridad a esa fecha, había aplicado un límite de edad de 45 años. El Defensor del Pueblo concluyó que, dado que el Parlamento había suprimido el límite de edad, no era necesario proseguir las investigaciones.

3.15. En sentido concordante, la HALDE⁴¹ sostuvo que, a diferencia de otras formas de discriminación, la discriminación basada en la edad es a menudo explícita en los avisos de búsqueda de empleo. Esta práctica es considerada discriminatoria por la HALDE, quien además destaca la necesidad de realizar campañas educativas que traigan a conocimiento del público el carácter discriminatorio del límite etario.

3.16. En su Reporte Anual 2006, la HALDE destaca como buenas prácticas el hecho de que, para asegurar que los criterios de contratación están exclusivamente basados en la capacidad requerida para el trabajo, muchas empresas recurren a métodos de selección basados en exámenes realizados en situaciones reales de trabajo, así como también diversificar las compañías que utilizan como intermediarios para la contratación laboral. Otra herramienta que se utiliza para erradicar la discriminación, es el sistema de CVs anónimos, que aún se encuentra en etapa de prueba en algunas empresas.

3.17. Con relación a los/as intermediarios/as del/a empleador/a, en opinión de la HALDE, los/as intermediarios y las agencias de empleo son sus socios/as naturales en la promoción de la igualdad de oportunidades en la contratación de empleados/as. El grupo de trabajo en esta área ha identificado tres áreas de importancia: 1) relaciones con la empresa que contrata el servicio -cuando las empresas

⁴¹ Annual Report 2006, HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), Francia.

intermediarias se enfrentan a una solicitud discriminatoria por parte de la empresa que los contrata, o, por el contrario, cuando interpreten que tal solicitud va a ser realizada, deberán informar a su cliente de su compromiso en la lucha contra la discriminación y el cumplimiento de la ley; 2) relaciones con el/la aspirante al trabajo -esta relación debe guiarse por una preocupación por la transparencia y objetividad desde el primer contacto con el/la aspirante hasta su presentación en la empresa. El grupo de trabajo ha determinado la necesidad de adoptar procedimientos objetivos que destaquen sólo las habilidades relacionadas con el puesto al que se aspira; 3) operaciones internas y capacitación -es esencial un compromiso formal y personal de parte de los/las directores/as de la empresa contra la discriminación-.

3.18. A fin de combatir la discriminación etaria en el ámbito laboral, la HALDE también ha realizado diversas investigaciones, estableciendo como método el estudio de las edades predominantes en la estructura de la empresa. A su vez, estableció la necesidad de investigar profundamente la raíz de criterios a primera vista objetivos, tales como la experiencia y la posibilidad de crecimiento dentro de la empresa, que podrían utilizarse como velados criterios discriminatorios.

3.19. Respecto de los formularios que normalmente deben ser completados, ya sea vía web o personalmente, la HALDE ha expresado que preguntas referidas a nacionalidad, estado civil, enfermedad no deberían ser incluidos en los procesos de selección de personal, dado que no se trata de información relevante para determinar la capacidad o habilidad del postulante, pero si es información que podría dar lugar a prácticas discriminatorias (Decisión 2006-211 y 2006-83).

4. CONSIDERACIONES DEL INADI SOBRE DISCRIMINACIÓN EN LA OFERTA DE EMPLEOS.-

4.1. La presente *Recomendación General* tiene por objeto propiciar el respeto del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación en la oferta de empleo.

4.2. El empleo, además de ser un medio de generación de ingresos, es un medio de desenvolvimiento de la persona. Así, la exclusión de las oportunidades laborales no sólo restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal. *La discriminación restringe el acceso de las personas a recursos productivos, al mercado de trabajo y a servicios sociales de buena calidad. Esto a su vez genera mayor vulnerabilidad de las mismas, lo cual se traduce, a menudo, en incapacidad de generación de ingresos estables y capaces de atender a las necesidades básicas. Este contexto implica que el individuo enfrenta una situación de pobreza que genera a su vez exclusión y discriminación, repitiéndose el mismo proceso una y otra vez. La discriminación disminuye las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos. Asimismo, restringe la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran y tiene como producto final la inserción de los miembros de determinados colectivos en una situación de desventaja relativa. Así, al quedar los miembros de algunos colectivos excluidos del mercado de trabajo o aceptados únicamente en condiciones desfavorables, la discriminación y la segmentación del mercado de trabajo se convierten en poderosos mecanismos que generan y prolongan la pobreza*⁴².

4.3. En principio, los únicos requisitos exigibles a las personas para el desempeño de actividades, profesiones u oficios, son las habilidades y cualidades razonables para el ejercicio del mismo.

4.4. Las desigualdades en el acceso a las oportunidades laborales pueden expresar diferencias en la calificación y/o

⁴² Vera Rojas, Patricia, *La Discriminación en los Procesos de Selección de Personal*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Abril 2006. Ídem.

en la capacidad productiva del/a trabajador/a, pero también pueden ser un reflejo de prejuicios en contra de determinados colectivos, independientemente de su nivel educativo, experiencia laboral o habilidades específicamente relacionadas con el cargo o puesto de trabajo. Si estas disparidades se deben a diferencias en la productividad, el mercado de trabajo estaría operando de forma eficiente. Por el contrario, si estas diferencias fueran producto de consideraciones basadas principalmente en características personales como el género, la edad, la condición social o el lugar de residencia u origen, el mercado de trabajo estaría discriminando y, por lo tanto, produciendo resultados sub-óptimos e ineficientes⁴³.

4.5. En la Argentina las convocatorias para cubrir vacantes hacen mención a requisitos tales como género, edad, condición social, aspecto físico, lugar de origen y/o residencia, nacionalidad y status marital. Estos "requisitos" deben ser objeto de un escrutinio riguroso, a los efectos de evaluar la razonabilidad de los mismos. La razonabilidad se entiende aquí como requisitos adecuados, funcionales y proporcionales a los efectos de cubrir la vacante ofertada.

4.6. Se dejan a salvo de las consideraciones vertidas las medidas de acción afirmativa. "Una acción afirmativa consiste en una actuación específica en determinado eje temático, planteada en el marco de las políticas públicas, y puede también ser aplicado en la actividad privada, en empresas, instituciones de enseñanza, en organizaciones sociales, políticas, etc. Generalmente son proyectos operativos con un plazo determinado y resultados tangibles. Son 'un medio para transformar las actitudes discriminatorias que no pueden ser superadas simplemente con reconocimientos legales o medidas jurídicas de igualdad ciudadana'. Se hacen necesarias si se quiere alcanzar una 'igualdad de condiciones de partida', una igualdad real... Así, la equiparación a la que el Estado se compromete deberá tender a garantizar la 'igualdad de acceso' y la 'igualdad de partida'. No sólo la 'igualdad de

⁴³ Idem.

oportunidades' sino la 'igualdad de trato', puesto que buscamos una 'igualdad de resultados' (...) Es a este respecto que vienen a colaborar las acciones positivas o afirmativas o medidas de discriminación positiva o afirmativa. Son una 'estrategia destinada a establecer igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales'⁴⁴. Este tipo de medidas se encuentran expresamente contempladas en nuestra Constitución Nacional, particularmente en los artículos 37 y 75, incs. 19 y 23.

4.7. Desde el momento en el que nuestro país comenzó a ratificar los instrumentos internacionales de derechos humanos, pesa sobre el Estado la obligación de erradicar todo acto o conducta discriminatoria. A su vez, luego de la reforma de nuestra Norma Fundamental en el año 1994, esta obligación ha tomado aún más fuerza, ya que se incorporaron con rango constitucional un grupo de instrumentos internacionales de derechos humanos que consagran el principio de igualdad y no discriminación en numerosas oportunidades.

4.8. Una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo y de los factores productivos, incluida la educación, entre los distintos grupos sociales contribuye a un mayor crecimiento económico y a una mayor estabilidad política⁴⁵.

4.9. La promoción de la igualdad real de trato y de oportunidades en el mundo laboral requiere no sólo de la eliminación de reglas o procedimientos que discriminen sino que también exige la adopción de medidas proactivas por parte del Estado y de los actores sociales para que dichos colectivos puedan aprovechar, en la práctica, las oportunidades que teóricamente se les brinda⁴⁶.

⁴⁴ Lubertino, María José, "Democracia Paritaria en Buenos Aires: Igualdad entre mujeres y varones", publicado en www.acdh.org.ar, 1996.

⁴⁵ Tomei, Manuela y Duarte, David, en *IV. No Discriminación en el Empleo, Ocupación e Igualdad en Remuneración. La no discriminación y la igualdad en el empleo y la ocupación: desafíos conceptuales y de políticas*, pág. 121.

⁴⁶ Tomei, Manuela y Duarte, David, Op.Cit., pág. 132.

4.10. Particularmente, y haciendo extensivas las técnicas utilizadas para la valoración de puestos de trabajo a las que se recurre en la lucha contra la discriminación salarial, desde el Instituto entendemos conveniente que para determinar el perfil del/la candidato/a para el puesto sean considerados objetivamente los siguientes elementos⁴⁷: Capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa); Esfuerzo que requiere la tarea, ya sea físico, mental o emocional; Responsabilidades (mando o supervisión de personas, seguridad de los recursos materiales y de la información y seguridad y bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

4.11. El INADI, en concordancia con la Ley N° 24.515 (sancionada el 5 de julio de 1995 y promulgada de hecho el 28 de julio de 1995.), tiene entre sus atribuciones y funciones, difundir los principios normados por la Ley 23.592, normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule.

4.12. En virtud de estas atribuciones, y reconociendo que la discriminación en el empleo no es sólo el resultado de prejuicios y sesgos individuales sino que está arraigada en la estructura y funcionamiento de los lugares de trabajo y de las instituciones del mundo del trabajo en general, el INADI lleva adelante, desde el año 2007, el programa "Red de Empresas por la Diversidad", cuyo objetivo principal es acompañar el proceso de incorporación de políticas de diversidad en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación en gestión de la diversidad, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

⁴⁷ El recurso a estas herramientas en la lucha contra la discriminación salarial se encuentra contemplado, por ejemplo, en la "Pay Equity Act" de Québec, vigente desde noviembre de 1997. Paula Määttä "Equal pay policies: International review of selected developing and developed countries". Consultado por última vez el 19 de enero de 2009 en: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/equalpay/>

4.13. El programa impulsa el desarrollo de políticas privadas y públicas activas a favor de la diversidad a partir del trabajo conjunto del INADI y diferentes actores empresariales, gubernamentales y no gubernamentales. Dicha articulación se realiza a través de un convenio por el cual empresas, cámaras y/u organismos del Estado asumen el compromiso de cumplir con las pautas del Programa a fin de crear condiciones para que en su seno se eliminen las prácticas discriminatorias, xenófobas o racistas, dándose cumplimiento a las propuestas contenidas en el Plan Nacional contra la Discriminación. Está dirigido a empresas de distintos tamaños, cámaras y organizaciones interesadas en incorporar criterios de diversidad en sus sistemas de gestión. Las empresas adhieren a través de un Convenio Marco donde se comprometen a iniciar el proceso de visibilizar, documentar e implementar políticas que favorezcan la diversidad de sus recursos humanos y trabajar hacia el cumplimiento de los principios del programa.

4.14. Estos principios son los siguientes: 1) Visibilizar, documentar e implementar políticas a favor de la diversidad. 2) Asegurar que todas/os en la empresa u organización conozcan la legislación vigente en materia de no discriminación y diversidades. 3) Difundir, proyectar y sensibilizar sobre los valores que diferencian a la empresa por su gestión socialmente responsable y sus políticas en pos de la diversidad. 4) Revisar periódicamente que las políticas y prácticas que se desarrollan en la organización tengan un impacto positivo en los/las trabajadores/as, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades y su contribución en el rendimiento de la empresa. 5) Establecer procesos de selección de recursos humanos bajo criterios objetivos que guarden relación con la tarea a desempeñar, evitando caer en cuestiones subjetivas como edad, origen, sexo, estado civil, orientación sexual o estilo de vida. 6) Establecer un lenguaje inclusivo en el ámbito laboral. 7) Dar relevancia a la accesibilidad en áreas públicas y promover la contratación de

personas con discapacidad. 8) Promover la contratación de personas de edades diversas. 9) Promover condiciones laborales equitativas entre trabajadoras y trabajadores, especialmente en cuanto a salarios, licencias por maternidad / paternidad y guarderías. 10) Promover la paridad entre trabajadoras y trabajadores, incluso en los niveles de decisión ejecutiva. 11) Incorporar criterios de diversidad al sistema de gestión medioambiental de la empresa. 12) Extender los principios de diversidad a la cadena de valor, proveedores y clientes. 13) Ofrecer al mercado bienes y servicios que contemplen criterios de diversidad. Publicitar los mismos a través de mensajes que promuevan la valoración de las diversidades y no sean sexistas, racistas u homofóbicos.

4.15. Algunas de las empresas que al día de hoy han suscripto el citado Convenio Marco son: Coca Cola Argentina, Trenes de Buenos Aires, Wal-Mart Argentina, Alcatel-Lucent de Argentina, Banco de la Nación Argentina, Grupo Plaza, Actionline de Argentina, AdeA (Administradora de Archivos), CASRECH (Cámara de Autoservicios y Supermercados Propiedad de Residentes Chinos), Emgasud, Mitrol y Sesa Internacional. Los beneficios del Programa para los participantes son, entre otros, brindar capacitaciones con módulos de legislación, educación intercultural y ventajas de la diversidad, mantener informada a la empresa y reproducir novedades en esta materia.

4.16. En el marco de las actividades de la Red, el INADI mantuvo reuniones de trabajo con representantes de distintas consultoras e intermediarias en la contratación de personal. Como resultados de las mismas, este Instituto pudo constatar que, según aprecian las propias consultoras, resulta difícil para ellas imponer, o siquiera, sugerir, criterios de diversidad a quienes contratan sus servicios, dado que, según manifiestas, corren el riesgo de no volver a ser contratados.

4.17. Por tal motivo, y a pesar de los avances producidos en virtud de la implementación del Programa Red de Empresas por la Diversidad y las actividades llevadas en su

marco, surge claro del diagnóstico efectuado la necesidad de implementar medidas contundentes que garanticen para todos y todas los/as trabajadores/as la posibilidad de acceder a un empleo digno sin otra consideración más que la idoneidad para el puesto.

Por todos los motivos expuestos,

EL INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO RECOMIENDA

I. Que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social persevere en sus políticas públicas orientadas a que, en el ámbito del trabajo, así como en la contratación de recursos humanos, se respeten los derechos humanos y la dignidad de los/las trabajadores/as, sin exigirse otros requisitos que no sean la aptitud, habilidad o conocimientos para desempeñar una tarea o función.

II. Que los/as empleadores/as, áreas de recursos humanos, empresas, agencias de colocación de personal, consultoras u otras entidades que sirvan de intermediarias en las ofertas de empleo, no incorporen en las ofertas de empleo requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

III. Que las ofertas de empleo, en particular, no incluyan preferencias en virtud del género, evitando la indicación de que una determinada oferta laboral es sólo para varones o sólo para mujeres, excepto en los casos en que el/la empleador/a convocante manifieste que lo hace como medida de acción positiva tendiente a reparar una situación de desigualdad imperante en su planta de personal, lo que, de ser necesario, deberá ser demostrado ante la autoridad competente.

IV. Que se utilice lenguaje neutral o de género en la redacción de los avisos de búsqueda de empleo, evitando

referencias tales como "empleado", "técnico", "secretaria", que sugieran que la convocatoria se dirige a varones o mujeres exclusivamente. En los casos donde, por las particularidades propias del lenguaje la convocatoria pueda prestarse a confusión, se deberá indicar que la misma esta dirigida a ambos sexos.

V. Que no se incluyan en las búsquedas de empleo límites de edad, evitando también la utilización de referencias tales como "joven y dinámico" o "persona madura", que indirectamente sugieran que la convocatoria se dirige a cierto grupo etario.

VI. Que no se incluyan en las ofertas laborales, por cualquier medio que se realicen, referencias al aspecto físico que deberán tener los/las candidatos/as, entendiéndose como tales, pero no exclusivamente, las referencias que indican "buena presencia", "muy buena presencia" y las que especifican caracteres físicos que deberán poseer los/as aspirantes.

VII. Que no se solicite la remisión de una fotografía conjuntamente con el *currículum vitae* de los/las candidatos/as, y que, por el contrario, se indique la necesidad de que el/la candidata/a se abstenga de remitirla.

VIII. Que no se habilite la opción de incorporar una fotografía en los buscadores de empleo que existen en internet.

IX. Que no se incluyan en los avisos de empleo referencias a la nacionalidad u origen de los/las candidatos/as, como así tampoco al lugar de residencia que deben tener. En este último caso el aviso debería limitarse a informar la zona/barrio/ciudad en que el trabajo deberá ser desempeñado.

X. Que las empresas se abstengan de recurrir a exámenes socioambientales durante el proceso de selección de personal, considerando que los mismos resultan violatorios del derecho a la intimidad de los/as candidatos/as y dan lugar a criterios discriminatorios relacionados con la condición social y lugar de residencia, entre otros.

XI. Que los formularios de solicitud de empleo, sean estos en soporte papel o páginas web, no incluyan preguntas referidas a la nacionalidad, edad, sexo, estado civil, estatus familiar, enfermedades, domicilio, o cualquier otra pregunta o consideración que no esté objetiva y razonablemente relacionada con el trabajo que se ofrece o los requerimientos del puesto de trabajo.

XII. Que en los procesos de selección de personal se recurra a curriculums que sólo contengan el apellido del/la aspirante, sin nombres. Este tipo de presentación supone además que tampoco se exija foto, edad, dirección, sexo, estado civil u otra identificación. Sólo se debe indicar un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de postulación.

XIII. Que en aquellos casos en que se entienda que, por las particulares condiciones del trabajo ofrecido, se requiere que los/las candidatos/as presenten alguna de las características aquí sospechadas de discriminatorias, las razones sean aclaradas en el aviso de empleo y/o justificadas ante la autoridad competente.

XIV. Que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social procure la extensión del "Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales" a otras actividades además de las ya incluidas, fomentando su aceptación entre los/as empleadores/as y promocionando su existencia entre los/as trabajadores/as.

XV. Que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promueva áreas de acceso al trabajo que permitan la reinserción social de los/as liberados/as que hubieren cumplido su condena y desarrolle una política pública de incentivos a quienes contraten liberados/as para trabajar.

XVI. Que las empresas, agencias de colocación de personal y cualquier otro/a intermediario/a en el proceso de contratación de trabajadores/as expresen su compromiso y adhesión a los principios del programa "Red de Empresas por la

Diversidad" de este Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.

XVII. Que el Congreso de la Nación Argentina, sancione una ley que contemple una figura que prohíba, de manera específica, la discriminación en la oferta de empleos. A tales efectos, este organismo sugiere la siguiente redacción:

ARTÍCULO 1°.- Las ofertas de empleo no podrán contener requisitos discriminatorios. Se entenderá que un requisito es discriminatorio cuando excede la idoneidad para el puesto e implica una distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en determinados pretextos, como la etnia, el género, la orientación sexual y/o identidad de género, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento, el aspecto físico, la discapacidad, la edad, estatus familiar y/o marital, o cualquier otra condición social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad real de oportunidades o de trato en el acceso al empleo y a las diversas ocupaciones.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

ARTÍCULO 2°.- Las ofertas de empleo que impliquen acciones afirmativas, orientadas a promover la igualdad real de oportunidades en el acceso al empleo para un grupo tradicionalmente vulnerado en el ámbito laboral, no se encuentran comprendidas en la prohibición a que hace referencia el artículo 1° de la presente Ley.

ARTÍCULO 3°.- Queda prohibida la realización de exámenes socioambientales en el domicilio de los/as candidatos/as.

ARTÍCULO 4°.- La realización de cualquiera de las conductas prohibidas en los artículos 1° y 3° de la presente ley, dará lugar al pago de una multa de entre \$ 500 (pesos quinientos) y \$5000 (pesos cinco mil) de la que serán solidariamente responsables quien ofrezca el puesto de trabajo -se trate de una persona física o jurídica-, la agencia de

publicidad, la consultora o cualquier otro intermediario en las ofertas de empleo incluido el medio de comunicación que publica la oferta.

ARTÍCULO 5°.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será el organismo encargado de la aplicación de la presente ley.

ARTICULO 6°.- El dinero recaudado por aplicación de la multa a la que se refiere el artículo 4° será destinado a la elaboración de campañas educativas y de difusión, tendientes a la prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, siendo el órgano de elaboración y ejecución de estas campañas el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo en coordinación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.