

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO SINDICAL DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

“[L]a consideración y protección de la libertad de asociación en materia sindical de las mujeres debe estructurarse a partir de un análisis de las realidades de las mujeres y de los roles impuestos a las mismas, y no de una supuesta neutralidad y objetividad de las normas de derechos humanos laborales que, en realidad, reflejan la experiencia masculina de quienes han participado en el contexto sindical por antonomasia”.

Descriptores: Sindicato; perspectiva de género; asociación; violencia de género.

1. Organizaciones

1.1. Nombres: Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI)

1.2. Países: Regional

1.3. Descripciones:

1.3.1. La CIM es el órgano intergubernamental creado para incidir en la política pública a partir de un enfoque de derechos a fin de lograr la eliminación de la discriminación y la violencia de género en los Estados Miembro de la Organización de Estados Americanos. Es el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

1.3.2. El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará es un sistema de evaluación entre pares consensuado e independiente para examinar los avances realizados por los Estados Parte en el cumplimiento de los objetivos de la Convención.

1.4. Ejes temáticos: Derechos humanos de las mujeres; igualdad de género; eliminación de la discriminación de género; combate a la violencia contra las mujeres; promoción y efectiva aplicación de la paridad; participación y liderazgo de las mujeres en la política; y combate a la violencia y acoso contra las mujeres en el ámbito político.

2. Contexto de la intervención

2.1. Nombre para referencias: Participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género.

2.2. Nombre de la Opinión Consultiva: Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género

2.3. Información de identificación de la Opinión: Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34,

44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27.

2.4. Resumen de la Opinión: Opinión Consultiva solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos con el objeto de que realice una interpretación conjunta de varias normas interamericanas claves sobre el alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género

2.5. Derechos analizados:

2.5.1. Convención Americana sobre Derechos Humanos:

- 2.5.1.1. Artículo 5: Derecho a la integridad personal
- 2.5.1.2. Artículo 13: Libertad de pensamiento y expresión
- 2.5.1.3. Artículo 15: Derecho de reunión
- 2.5.1.4. Artículo 16: Libertad de asociación
- 2.5.1.5. Artículo 25: Protección judicial
- 2.5.1.6. Artículo 26: Desarrollo progresivo

2.5.2. Protocolo de San Salvador

- 2.5.2.1. Artículo 3: Obligación de no discriminación
- 2.5.2.2. Artículo 6: Derecho al trabajo
- 2.5.2.3. Artículo 7: Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo
- 2.5.2.4. Artículo 8: Derechos sindicales

2.5.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

- 2.5.3.1. Artículo IV: Derecho de libertad de investigación, opinión, expresión y difusión
- 2.5.3.2. Artículo XIV: Derecho al trabajo y a una justa retribución
- 2.5.3.3. Artículo XXI: Derecho de reunión
- 2.5.3.4. Artículo XXII: Derecho de asociación

2.5.4. Convención Belém do Pará

- 2.5.4.1. Artículo 3: Derecho a una vida libre de violencia
- 2.5.4.2. Artículo 4.f: Derecho de igualdad de protección ante la ley y de la ley
- 2.5.4.3. Artículo 5: Libre y pleno ejercicio y protección de los derechos
- 2.5.4.4. Artículo 6.a: Derecho a la libertad de toda forma de discriminación

2.5.5. Carta de la OEA:

- 2.5.5.1. Artículo 34.g: Derecho a salario justo, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos
- 2.5.5.2. Artículo 45.b:
- 2.5.5.3. Artículo 45.c:
- 2.5.5.4. Artículo 45.g:

3. Intención del Amicus Curiae

3.1. Interés de participación: La CIM y el MESECVI estimaron necesaria la presentación del Amicus Curiae ante la escasez de estudios en materia de participación de las mujeres en el movimiento sindical desde una perspectiva de género y de pronunciamientos de órganos internacionales y cortes de derechos humanos sobre las experiencias diferenciadas de las mujeres en el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito sindical.

3.2. Pretensión jurídica: Abonar a la definición de criterios sobre las obligaciones específicas de los Estados y sindicatos relacionados con la libertad sindical y el principio de igualdad y no discriminación de las mujeres, así como sobre las

características y alcances de los derechos humanos laborales en materia de participación en el espacio de toma de decisiones y en el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres en materia de sindicación.

3.3. Argumentos principales:

- 3.3.1.** Para poder entender a cabalidad la situación de las mujeres dentro del sindicato resulta fundamental partir de un análisis del concepto de trabajo y de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Específicamente, es necesario reconceptualizar el trabajo desde una perspectiva amplia y de derechos humanos a fin de entender y valorizar los aportes diferenciados de las mujeres al mercado laboral, los cuales incluyen tanto el trabajo remunerado por el mercado como el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.
- 3.3.2.** Los derechos humanos laborales requieren ser analizados y eventualmente complementados con un enfoque de género e interseccional si es que se quiere que realmente consideren las necesidades particulares y experiencias de las personas titulares de derechos y que las protejan de forma efectiva.
- 3.3.3.** Es necesario adoptar una aproximación holística a los derechos humanos laborales de las mujeres y el uso de un marco de indivisibilidad estructural como una herramienta analítica para no perder de vista las preocupaciones específicas de las mujeres en el ejercicio de su libertad de asociación en materia sindical, así como para lograr una protección más efectiva de este derecho.
- 3.3.4.** Sólo se podrá ejercer plenamente la libertad sindical de las mujeres si se garantizan sus demás derechos humanos, al formar éstos un todo orgánico interrelacionado, indivisible y con vínculos de interdependencia. Asimismo, es necesario implementar una perspectiva integral que permita ir más allá de la libertad e igualdad formales previstas en la ley, y reconocer las características específicas y experiencias socioeconómicas e identitarias de mujeres que impactan en su libertad sindical, con el objetivo de alcanzar una igualdad sustantiva mediante medidas positivas de los Estados y otros actores relevantes que permitan proteger y garantizar articuladamente sus derechos.
- 3.3.5.** La consideración y protección de la libertad de asociación en materia sindical de las mujeres debe estructurarse a partir de un análisis de las realidades de las mujeres y de los roles impuestos a las mismas, y no de una supuesta neutralidad y objetividad de las normas de derechos humanos laborales que, en realidad, reflejan la experiencia masculina de quienes han participado en el contexto sindical por antonomasia.
- 3.3.6.** El derecho a la libertad de asociación en materia sindical de las mujeres implica que éstas tengan la posibilidad de expresarse sobre lo que significan para ellas las condiciones decentes de trabajo y los valores que deben fundar el desarrollo y los sistemas económico y social, y constituir o unirse a organizaciones que puedan defender colectivamente esta visión en la relación con empleadores y el Estado. Asimismo, tienen derecho a que sus aspiraciones y reivindicaciones formen parte integral de las políticas sindicales de forma transversal e interseccional, y a que sus intereses y derechos sean efectivamente considerados y defendidos por las organizaciones sindicales a través de la negociación colectiva, así como a la adopción de medidas internas dentro de los sindicatos que les permitan participar en sus actividades y en la toma de decisiones.
- 3.3.7.** La violencia que se ejerce contra las mujeres en la vida política y pública y que va en contra de sus derechos políticos, incluyendo el derecho de participar en sindicatos, constituye una violación de sus derechos humanos y una

amenaza para la democracia. Esta violencia de género en contra de las mujeres en el ámbito sindical es parte del continuum de violencia que se extiende en prácticamente todos los rubros de la vida y que se manifiesta en una serie de formas múltiples, interrelacionadas y recurrentes, que varían según contextos sociales, económicos, culturales y políticos.

- 3.3.8.** Resulta importante abordar las cuestiones de la representación y la participación de las mujeres como un tema prioritario dentro del movimiento sindical, puesto que éstas no gozarán plenamente de su libertad de sindicación si su libertad de acción, representación o elección es inexistente o tan reducida que no tiene valor práctico en la vida diaria del sindicato.
- 3.3.9.** De acuerdo con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, los Estados tienen la obligación de respetar y proteger el derecho a la libertad de asociación en materia sindical de las mujeres en su vertiente positiva y negativa, la obligación de no discriminar a las mujeres en su titularidad, goce y ejercicio de este derecho, la obligación de adoptar medidas para hacer efectivo este derecho, y la obligación de ofrecer recursos jurídicos efectivos que aseguren la protección de este derecho. En segundo orden, los Estados tienen a su cargo obligaciones positivas para permitir e incentivar la generación de las condiciones aptas para el ejercicio efectivo por parte de las mujeres de este derecho.
- 3.3.10.** Las mujeres tienen también derecho a vivir una vida libre de violencia en el ejercicio de su labor sindical, así como a recibir el apoyo de los sindicatos y de los Estados para la creación de espacios laborales y sindicales libres de violencia y para la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el mundo del trabajo.
- 3.3.11.** Dentro de los sindicatos se debe asegurar la igualdad de trato y oportunidades, así como una representación balanceada de hombres y mujeres, dado que la presencia de una masa crítica de mujeres en los puestos de toma de decisiones sindicales es crucial para la promoción de la igualdad de género en el contexto del trabajo. Es indispensable la transversalización de género y el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones, principios que deben traspasar el núcleo duro de la práctica y el discurso sindical, y que exigen centrar la atención en la igualdad de oportunidades reales dentro de la organización sindical.

3.4. Normativa y jurisprudencia relevante:

3.4.1. Nacional: No se utilizó

3.4.2. Internacional:

- 3.4.2.1.** ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General No. 23: Vida política y pública, 1997, A/52/38
- 3.4.2.2.** ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Recomendación general N° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, 2004
- 3.4.2.3.** ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General N° 35 sobre la violencia de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general N° 19, 26 Julio 2017
- 3.4.2.4.** ONU: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observación general N° 16 (2005): La igualdad de derechos

del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 11 agosto 2005, E/C.12/2005/4

3.4.2.5. ONU: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observación general N° 20: La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2 Julio 2009, E/C.12/GC/20

3.4.2.6. Organización Internacional del Trabajo (1958), *Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación;*

3.4.2.7. Organización Internacional del Trabajo (2011), *Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos;*

3.4.2.8. Organización Internacional del Trabajo (2019), *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.*

4. Impacto

4.1. Referencias al Amicus en la Opinión Consultiva: En los párrafos 170 y 171 de la Opinión Consultiva, la Corte señaló lo siguiente: “Al respecto, la Corte nota que la Comisión Interamericana de Mujeres (en adelante “CIM”) señaló, en sus observaciones en el marco de la presente opinión consultiva, que “a pesar de que las organizaciones sindicales mundiales, regionales y locales han asumido compromisos explícitos con la igualdad de género, en general, aún persiste una discriminación sistémica por razones de género, que también se reproduce en el movimiento sindical, la cual tiene sus orígenes en una construcción social que concibe a las mujeres en una posición de subordinación, y que, a la vez, contribuye a su opresión histórica”. La CIM sostuvo que esta situación se manifiesta, por ejemplo, en la persistencia de desigualdades en el goce de derechos laborales básicos como es la igualdad salarial; en la falta de protección de mujeres trabajadoras embarazadas; en la persistencia de estereotipos de género en el espacio público y privado que impiden el pleno goce de los derechos laborales y sindicales; en la sub-representación femenina en la organización sindical; y en la desproporción entre el número de mujeres afiliadas a los sindicatos, y las personas que ocupan cargos directivos. En ese sentido, el Tribunal advierte que el reconocimiento de la igualdad formal entre hombres y mujeres en el goce de los derechos sindicales no obsta a que existan prácticas que, aunque gocen de la apariencia de neutralidad y no tengan una intención discriminatoria, en la práctica sí lo sean por sus efectos”.

4.2. Referencia al Amicus en otras instancias judiciales: No se ha hecho referencia en otra instancia judicial.

4.3. Impacto adicional: No ha tenido un impacto adicional.