

RELATS
NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

**DIGNIDAD, IGUALDAD Y EQUIDAD DE GENERO COMO EJES FUNDAMENTALES
PARA UNA MEJOR CONVIVENCIA EN EL AMBITO LABORAL**

Marbella Rodríguez de Tescari¹

**Ponencia X Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimientos
Sindical “El Derecho del Trabajo rumbo a la Integración Latinoamericana”²**

2016

RESUMEN

El presente trabajo explica en forma breve y precisa el contenido de los términos de respeto a la dignidad humana, igualdad y equidad de género como principios, valores y derechos humanos que cimentan al Estado democrático y social de Derecho y de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela. Además, sirven para lograr el desarrollo de la persona y coadyuvan a una convivencia pacífica, justa e igualitaria en el ámbito laboral y social.

Palabras claves: dignidad humana, igualdad, discriminación y equidad de género.

INTRODUCCION

Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que estableció en su artículo 1. *“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”*. La Organización Internacional

¹Profesora de Derecho del Trabajo en la Escuela de Derecho, en el Centro de Estudios de Postgrado y Doctoranda en Ciencias mención Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela. Especialista Derecho del Trabajo UCV. Coordinadora de la Cátedra Libre del Mundo del Trabajo UCV. Miembro de la Directiva de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL).

²Ponencia presentada en el X Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical organizado por la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba, la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo, la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y la Asociación Americana de Juristas con el coauspicio del Gremio Nacional de Abogados de los Estados Unidos, en La Habana, Cuba del 02 al 04 de marzo 2016.

de Trabajo a través del Trabajo Decente ha venido promoviendo la protección de los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras garantizando su cumplimiento a través de los Convenios Fundamentales³.

En observancia a los dispositivos internacionales, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela así como diversas leyes conjuntamente con la normativa laboral protegen la dignidad, igualdad, no discriminación y equidad de género, tratando de cambiar la cultura de la violencia por la convivencia pacífica en el lugar de trabajo. De esta manera, se pretende obtener un ambiente seguro y saludable que propicie el desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras, fomentando una convivencia pacífica dentro del ámbito laboral que redundará en beneficio de la comunidad.

Pero, para hacer realidad los propósitos y objetivos de las leyes sobre este tema, es importante promover y divulgar el contenido de los derechos de respeto a la dignidad humana, igualdad de oportunidades y trato en el empleo, no discriminación y equidad de género.

Esta ponencia, tratará de explicar e ilustrar de manera concisa los avances que hasta el momento se han producido con la normativa legal vigente.

DIGNIDAD HUMANA

1. Definición de dignidad humana

La dignidad es el valor íntimo y superior que tiene cada ser humano, desde el momento de su concepción, sin tomar en cuenta su situación económica, social y cultural, así como sus limitaciones físicas, mentales, emocionales, creencias o formas de pensar.

La dignidad como valor intrínseco, no depende de factores externos. Algo es digno cuando es valioso de por sí, y no sólo ni principalmente por su utilidad para esto o para lo otro. Lo digno, debe ser siempre respetado y bien tratado. En el caso del hombre o mujer su dignidad reside en el hecho de lo que es, y no un qué, sino un quién, un ser único, irremplazable, dotado de intimidad, de

³Organización Internacional del Trabajo (OIT): Eliminación del Trabajo Forzoso (Convenios 29 y 105), Libertad Sindical y Negociación Colectiva (Convenios 87 y 98), Igualdad de Remuneración y No discriminación en el empleo y ocupación (Convenios 100 y 111), y Erradicación del trabajo infantil (Convenios 138 y 182).

inteligencia, voluntad, libertad, capacidad de amar y de estar abierto para los demás.

La dignidad es el corolario del buen equilibrio emocional. A su vez, una persona digna puede sentirse orgullosa de las consecuencias de sus actos y de quienes se han visto afectados por ellos. Un exceso de dignidad puede provocar el orgullo propio, pudiendo generar la sensación al individuo de tener derechos inexistentes. La dignidad refuerza la personalidad, provoca la sensación de plenitud y satisfacción.

La dignidad humana limita el orden del Estado, ella es el verdadero *"con-fin de las libertades constitucionalmente protegidas"*⁴. La dignidad debe ser explicada ontológicamente como el estatuto del hombre: *"el hecho de ser tratado según su propia naturaleza"* objetiva, con sus dos facultades: cognoscitivas y morales.

La dignidad humana fundamenta el orden político y la paz social. El concepto de dignidad humana expresa el reconocimiento jurídico de la igualdad y libertad de todos los seres humanos por el hecho de serlo.

2. Concepto de dignidad humana

A partir de la modernidad, se reformuló el concepto de dignidad, puesto que el hombre es un fin en sí mismo y debe ser tratado como tal y no como un medio, y con el enunciado y reconocimiento de los derechos humanos, la dignidad humana tiene un alcance vertical: superioridad de los seres humanos sobre los animales así como un alcance horizontal: la igualdad de los seres humanos sin distinción de rango social.

Como señala Peces-Barba *"la dignidad humana es el fundamento y la razón de la necesidad de esos valores superiores, es la raíz última de todo, y creo que su inclusión entre los valores superiores no es metodológicamente correcta, puesto que éstos son los caminos para ser real y efectiva la dignidad humana"*⁵.

Karl Larenz, dice: *"El principio fundamental del Derecho, del cual arranca toda regulación, es el respeto recíproco, el reconocimiento de la dignidad personal"*

⁴BERTOLINO Rinaldo, Rector de la Universidad de Turín: *"La cultura moderna de los derechos y la dignidad del hombre"*. Traducción de Andrea Greppi, *Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, Madrid N° 7, 1999 pág. 131.

⁵PECES BARBA, Gregorio: *Los valores superiores*, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III; Editorial Dykinson. Madrid 1999, pp. 85-86.

del otro y, a consecuencia de ello, de la indemnidad de la persona del otro en todo lo que concierne a su existencia exterior en el mundo visible (vida, integridad física, salubridad, y en su existencia como persona, libertad, prestigio personal)”⁶.

En la concepción kantiana, para Hoerster la dignidad humana es el atributo *“de un ser racional que no obedece a ninguna otra ley que la que él mismo se da autonomía”⁷.*

La idea de la dignidad humana como valor atribuido a cada persona, necesita para su delimitación de otros valores como la autonomía, la seguridad, la libertad y la igualdad, los cuales se encuentran contenidos dentro de la noción de los derechos humanos fundamentales.

La dignidad tiene un valor jurídico estructural e instrumental, es estructural porque el ordenamiento jurídico y el sistema público y social se articulan por mandato constitucional, con base a la dignidad, y a la vez es instrumental porque la dignidad es elemento legitimador y control de legitimidad del ordenamiento jurídico y del sistema. La dignidad, como atribución innata y universal constituye la construcción teórica de los Derechos Humanos. Sin la referencia a la dignidad humana éstos serían impensables como derechos universales e inalienables.

Con relación a la dignidad, Ronald Dworkin señala que *“las personas tienen derecho a no sufrir la indignidad, a no ser tratadas de manera que en sus culturas o comunidades se entiende como una muestra de carencia de respeto. Cualquier sociedad civilizada tiene estándares y convenciones que definen esta clase de indignidad, y que difieren de lugar a lugar y de época en época”⁸.*

En armonía con Pérez Luño, decimos que *“la dignidad humana se identifica con lo que también en ocasiones se denomina libertad moral y se halla estrechamente relacionada con la igualdad, entendida como paridad de estimación social de las personas”*. La dignidad humana, tiene un doble contenido: *“la*

⁶LARENZ, Karl: *Derecho justo*, Fundamento de Ética jurídica, traducido y presentado por Luis Diez-Picazo, Editorial Civitas; Madrid 1985, pág. 57

⁷HOESTER, N.: *Acercas del significado del principio de la dignidad humana*, en defensa del positivismo jurídico, traducción Jorge M. Seña y revisión de Ernesto Garzón y Ruth Zimmerling. Editorial Gedisa, Barcelona 1992, pág. 91

⁸DWORKIN, Ronald: *Dominio de la Vida*. Una discusión acerca del aborto, la eutanasia y la libertad individual, traducido por Ricardo Caraccionlo y Víctor Ferraras; Editorial Ariel. Barcelona 1994, pág. 305.

dignidad humana entraña no sólo la garantía negativa de que la persona no va a ser objeto de ofensas o humillaciones, sino que supone también la afirmación positiva del pleno desarrollo de la personalidad de cada individuo”⁹.

Dentro del concepto de dignidad humana están contenidos entre otros los derechos de igualdad de oportunidad, igualdad de trato y no discriminación, y equidad de género.

3. Respeto a la dignidad humana

El respeto es la consideración, miramientos, deferencia, acompañada de cierta sumisión con que se trata a la persona para no causarle una ofensa o perjuicio. El respeto a las personas se fundamenta en la relación de reciprocidad.

El reconocimiento de la persona como ser digno de respeto gravita la dignidad. Toda persona tiene que reconocer en el otro u otra las diferencias, aceptarlas y respetarlas para que así la persona digna se sienta libre y comprenda las bases que le permiten actuar consecuentemente con su entorno.

El respeto es la primera actitud que sugiere la consideración de la dignidad, es el rechazo de toda manipulación, ya que frente a ella no podemos comportarnos como lo hacemos ante un objeto, o como un medio para alcanzar fines personales.

Un criterio fácil que puede usarse para determinar si uno está tratando a alguien con respeto consiste en considerar si la acción que va a realizar es reversible. Es decir: ¿querrías que alguien te tratara de una forma o te hiciera alguna cosa que tú vas a hacer a otro? Esta es la idea fundamental contenida en la Regla de Oro: *“trata a los otros tal como querrías que ellos te trataran a ti”*.

El contenido inderogable de la dignidad humana vinculado a los derechos inherentes a la persona humana: derecho a la vida e integridad física y psíquica, la prohibición de ser sometido a tratos inhumanos, degradantes o crueles, y prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado, es una buena expresión de la ética que subyace en el principio de respeto a la dignidad humana, y que los instrumentos internacionales y constituciones identifican como fundamento de un orden público libre, igualitario, justo y en paz social.

⁹PEREZ LUÑO, Antonio: *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*, Ediciones Tecnos, Madrid 1984, pág. 318.

4. Derecho de Honor, Intimidad y Propia Imagen

Dentro del derecho de respeto a la dignidad humana, tenemos los derechos de honor, intimidad personal, propia imagen y privacidad, los tres primeros son derechos que tienen grandes similitudes entre sí, y conjuntamente con el derecho a la propia imagen, están pensados dentro de un mismo contexto, pero cada uno tiene sus propias características.

Así tenemos que el honor hace referencia a aquellos bienes que tienen que ver con la estimación de la persona en, y por la sociedad, y contribuyen a configurar su status social. El derecho al honor lo podemos entender como *“la estima que uno tiene de sí y que otros tienen de uno”*. El núcleo de protección de este derecho esta en preservar a la persona frente a las descalificaciones, a saber no ser humillado, ofendido, vejado, injuriado, calumniado o ridiculizado tomando en cuenta los valores e ideas sociales vigentes en cada momento.

La intimidad es aquella esfera secreta y guardada de la persona que debe ser protegida contra las intromisiones ajenas. Entre los comportamientos violatorios a este derecho tenemos: intervención de la correspondencia ordinaria o electrónica y de los equipos informáticos, control desorbitado de la prestación laboral, propagación de rumores o de informaciones y la crítica de aspectos o actitudes personales del trabajador o trabajadora.

La privacidad, según el Diccionario de la lengua española de la Real Academia – DRAE *“es el ámbito de la vida privada que se tiene derecho a proteger de cualquier intromisión”*. Por ello, podemos afirmar que la privacidad es aquello que una persona realiza en su entorno reservado, privado, lo cual está intrínsecamente relacionado con la intimidad.

La propia imagen es el concepto de si mismo, y tiene que ver con la posibilidad de decidir la reproducción de sí mismo a través de medios de divulgación y exposición. Por lo tanto el uso de tecnologías para caracterizar o referirse a una persona debe hacerse siempre con autorización.

5. Protección legal

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama: *“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”*.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha venido desarrollando e implementando el trabajo decente, siendo su objetivo principal el fomento de oportunidades para que mujeres y hombres accedan a trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa¹⁰ reconoció y declaró que: *“...para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales...”*, el Programa del Trabajo Decente debería basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, a saber: a) promoción del empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; b) adoptar medidas de protección social; c) fomento del diálogo social y tripartismo; y d) respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela¹¹ adopta la dignidad humana como valor superior de su ordenamiento jurídico. Igualmente, establece el respeto a la dignidad humana como uno de los fines esenciales del Estado para la defensa y el desarrollo de la persona, y para la construcción de una sociedad justa y amante de la paz.

El ambiente o lugar de trabajo donde realiza la prestación de servicio el trabajador y la trabajadora, debe cumplir con las condiciones que garanticen el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad humana, donde impere la igualdad en el trato, el respeto a su intimidad, honor y su autoestima. Por ello, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo¹² en el artículo 56 numeral 5 concordada con la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores¹³ en el artículo 156 obliga bajo pena de sanción al empleador o empleadora a tomar las medidas pertinentes para evitar este tipo de situaciones dañinas.

¹⁰ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97º reunión de Ginebra el 10 de junio de 2008.

¹¹ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario del 24 de marzo de 2000

¹² Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 del 26 de julio de 2005.

¹³ Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO Y TRATO EN LA OCUPACION Y NO DISCRIMINACION

1. Derecho de Igualdad de oportunidades en el empleo y trato en la ocupación

En lo personal, social, cultural, político y económico todos somos diferentes, las leyes sólo declaran la igualdad de derechos y deberes de todas las personas. Pero una cosa es que la ley diga que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y deberes, y otra muy distinta que la colectividad piense igual. Entonces, el primer paso es el reconocimiento individual y social para luego sensibilizar y crear la conciencia de que efectivamente mujeres y hombres tienen los mismos derechos, los mismos deberes y las mismas oportunidades ante la ley.

La igualdad es la piedra angular de una sociedad democrática que desee la imposición de la justicia social conjuntamente con el establecimiento de los derechos humanos.

La igualdad ante la ley expresa el derecho de los sujetos en las relaciones de trabajo a obtener de las leyes un trato igual, en el sentido de que a *“supuestos de hecho iguales deben ser aplicables unas consecuencias jurídicas que sean iguales también”*.

La igualdad en la aplicación de la ley es el límite de la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado, impide que un mismo órgano judicial, se aparte *“inadvertidamente y sin motivación suficiente”* del criterio mantenido con regularidad en sus decisiones anteriores y en supuestos sustancialmente iguales.

La igualdad en el contrato de trabajo implica que en ningún caso, pueda existir discriminación alguna por razón de cualquier condición o circunstancia personal o social del individuo.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ha dicho que para obtener la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es preciso lograr la igualdad de resultados, como consecuencia lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Esta igualdad sustantiva, exige modificar las actitudes, los roles de género y los estereotipos.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones

familiares y el estado civil.

La Sala Constitucional¹⁴ del Tribunal Supremo de Justicia (SC-TSJ) en sentencia N° 266 del 17 de febrero de 2006, expediente N° 05-1337 declaró que el principio de igualdad ante la ley *“...implica un trato igual para quienes se encuentren en situación de igualdad – igualdad como equiparación-, y un trato desigual para quienes se encuentren en situación de desigualdad –igualdad como diferenciación. (omissis) debe aclararse que igualdad no constituye sinónimo de identidad...lo que podría resumirse en dos conclusiones: “No asimilar a los distintos, y no establecer diferencias entre los iguales”.*

Reiterando la doctrina dominante, en la misma Sala en sentencia N° 761 del 18 de junio de 2014, expediente N° 04-1970 dejó sentado que el derecho a la igualdad y no discriminación debe entenderse *“como la obligación de los Poderes Públicos de tratar de igual forma a quienes se encuentren en análogas o similares situaciones de hecho, (omissis). Ahora bien, no todo trato desigual es discriminatorio, sólo lo será el que no esté basado en causas objetivas y razonables, pero el Legislador puede introducir diferencias de trato cuando no sean arbitrarias, esto es, cuando estén justificadas por la situación real de los individuos o grupos, es por ello, que el derecho a la igualdad sólo se viola cuando se trata desigualmente a los iguales, en consecuencia, lo constitucionalmente prohibido es el trato desigual frente a situaciones idénticas...”*

El modelo constitucional venezolano consagra la igualdad ante la ley como una igualdad en derechos, introduce una cláusula de efectividad del principio de igualdad ante la ley, y la promoción de la igualdad sustancial mediante la adopción de medidas positivas a favor de los grupos o colectivos históricamente marginados o en una situación de debilidad manifiesta.

2. No discriminación

La discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal en constante evolución. Nos permitimos citar la definición de la discriminación dada por la Comisión de Expertos de la OIT: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en determinados criterios) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*, mediante esta definición amplia, el Convenio 111 de discriminación en el empleo y ocupación aborda todo tipo de

¹⁴Tribunal Supremo de Justicia. Disponible en <http://www.tsj.gob.ve/decisiones#2> Consultado el 15 de febrero de 2015

discriminación que pueda afectar la igualdad de oportunidades o de trato, bien sea en la legislación o en la práctica.

Estamos en presencia de la discriminación directa, cuando se otorga un trato menos favorable explícita o implícitamente, en ocasión de uno o más motivos de discriminación prohibidos; este tipo de discriminación comprende toda forma de acoso, incluido el acoso sexual. Las distinciones en el empleo y la ocupación por causa de embarazo o maternidad son discriminatorias, ya que únicamente afectan a las mujeres.

La discriminación indirecta se refiere a situaciones reguladas por normas, reglamentaciones o prácticas aparentemente neutras pero que, en realidad, crean desigualdades con respecto a personas que tienen determinadas características. Estas circunstancias se originan cuando idénticas condiciones, tratamientos o criterios se aplican a todos pero sus consecuencias resultan tener un impacto sumamente desfavorable en algunos por motivos basados en su raza, color, sexo o religión y no resultan tener un vínculo directamente relacionado con los requerimientos del empleo.

La discriminación positiva consagrada constitucionalmente en Venezuela¹⁵, se refiere a aquellas acciones que intenta favorecer a personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables, en un intento de favorecer su integración.

3. Regulación legal

Bajo la tutela internacional, la igualdad y no discriminación ha sido un objetivo importante de la OIT desde su fundación en 1919, la Declaración de Filadelfia de 1944, que luego pasó a ser parte de la Constitución de la OIT, afirma que *“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”*.

¹⁵Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 21. “Todas las personas son iguales ante la ley; y en consecuencia:...2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Los primeros instrumentos adoptados por la OIT con el objetivo de promover la igualdad y eliminar la discriminación fueron el Convenio N° 100 y la Recomendación N° 90 sobre la igualdad de remuneración, el Convenio N° 111 y la Recomendación N° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación. La importancia de estos Convenios es que sus objetivos están interrelacionados y se refuerzan mutuamente.

La negación de discriminaciones se encuentra consagrada en diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por la República Bolivariana de Venezuela, e integran a tenor del artículo 23 de la Constitución¹⁶, como son: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

El sistema constitucional de derechos y libertades, proclamados por el Estado democrático y social de Derecho y de Justicia en la CRBV está impregnado por la noción general de *igualdad*, de la que emana una expresión institucional plural:

1.- La igualdad es junto a la vida, la libertad, la justicia, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político los valores superiores del ordenamiento jurídico establecidos¹⁷.

2.- El Estado venezolano garantizará a toda persona, conforme al principio de

¹⁶Idem. Artículo 23 “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.”

¹⁷Idem. Artículos 2, 19 y 21.

progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos.

3.- El reconocimiento y garantía del ejercicio de un derecho subjetivo fundamental a la igualdad y no discriminación, por cuanto toda las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

4.- La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables.

El derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores y trabajadoras en la relación de trabajo, son facultades y a su vez principios rectores de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores que deben ser tomadas en cuenta para su correcta aplicación en el proceso social de trabajo para la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias.

En cuanto a las prácticas discriminatorias, el legislador venezolano ha venido sancionando, la prohibición de toda discriminación, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Así lo observamos en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer¹⁸, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia¹⁹, Ley Orgánica contra la Discriminación Racial²⁰, Ley para las personas con Discapacidad²¹ y la Ley para la Promoción y Protección del Derecho a la Igualdad de las Personas con VIH o Sida y sus Familiares.

¹⁸Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario del 26 de octubre de 1999

¹⁹Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, Gaceta Oficial N° 38.647 de 19 de marzo de 2007

²⁰Ley Orgánica contra la Discriminación Racial, Gaceta Oficial N° 39.823 de 19 de diciembre de 2011

²¹Ley para las personas con Discapacidad. Gaceta Oficial N° 38.598 de 05 de enero de 2007

EQUIDAD DE GENERO

1. Definición de equidad de género en el trabajo

Durante el siglo XX la división sexual del trabajo fue justificada como biológica y natural, el llamado a la naturaleza era el más intenso y más arraigado en las instituciones y costumbres. El confinamiento de las mujeres a lo doméstico ha ido mutando y adaptándose a diferentes contextos históricos y sociales. Sin embargo, la interacción de las mujeres con lo público aún sigue marcada por creencias y prácticas patriarcales.

Desde la década de los 70 numerosos enfoques teóricos han venido haciendo referencia a la división sexual del trabajo, así como han tenido importantes transformaciones, ya que al hombre se le asignaba el trabajo productivo (público) y a las mujeres el reproductivo (privado). Las mujeres accedieron al mercado laboral, pero el trabajo doméstico no se redistribuyó, y las féminas en muchas ocasiones percibían ingresos menores, ya que se consideraba que su salario era un complemento del salario principal del hombre proveedor.

El estereotipo²² ha sido un mecanismo para perpetuar la división sexual del trabajo, el concepto está vinculado con los prejuicios y la discriminación, que determinan en alguna forma la conducta de las personas. La estereotipación negativa de las mujeres ha limitado su desarrollo personal, educativo, potencial vocacional y profesionalización. Asimismo, los estereotipos han consolidado y perpetuado los roles tradicionales de género, manteniendo la violencia y desigualdad social y laboral.

El principio de igualdad entre el hombre y la mujer, o la igualdad entre los géneros, es inherente al concepto de que todos los seres humanos, sin distinción de sexo, tienen libertad para desarrollar sus capacidades personales, elegir sus carreras profesionales y tomar decisiones sin limitación estereotipada, roles de género rígidos y prejuicios.

²²Diccionario de la Real Academia Española – DRAE: “imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable”.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer²³ dejó sentado que *“en ocasiones se ha utilizado el término “equidad de género” de una manera que perpetúa los estereotipos sobre el rol social de la mujer, indicando que se la debe tratar “de manera justa”, en función del papel que cumple en la sociedad. Esa concepción conlleva el riesgo de que se perpetúen las desigualdades en las relaciones entre los géneros y de que se consoliden los estereotipos de género que relegan a la mujer.”* Por ello, este Comité ha exhortado a los Estados partes a usar el concepto de igualdad entre los géneros y no el de equidad entre los géneros.

Muchas veces, se ha entendido que la igualdad entre los géneros significa conceder idéntico trato a hombres y mujeres, sin tener en cuenta las condiciones concretas de unos y otras. Para ello, es necesario aplicar la igualdad sustantiva, la cual requiere la adopción de medidas para conseguir la igualdad de resultados. Ello ocasiona, que no siempre se trate exactamente de la misma manera a las mujeres y los hombres, para reparar la discriminación histórica o para tener en cuenta las características biológicas de las mujeres.

Las medidas legislativas o contractuales, destinadas a proteger a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares son esenciales para promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación, y constituye un complemento del principio de igualdad arriba descrito.

De esta manera diferentes países han adoptado disposiciones legislativas dirigidas a apoyar a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, otorgando derechos a prestaciones de maternidad, prestaciones de paternidad, licencias para el cuidado de los hijos, y licencias para lactancia.

Para lograr una igualdad y equidad de género hay que conciliar la vida laboral y la vida familiar, tanto del trabajador como de la trabajadora. Cuando la legislación, los convenios colectivos u otras medidas reflejan que la responsabilidad del cuidado familiar recae únicamente en la mujer excluyendo a los hombre de determinados deberes, derechos y prestaciones, están reforzando estereotipos relativos a las funciones que las mujeres y los hombres desempeñan en la familia y en la sociedad. La Comisión de la OIT considera que, para alcanzar

²³Naciones Unidas, Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado. *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Ginebra 2014, pág. 35

el objetivo del Convenio N° 111, las medidas destinadas a apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares deben aplicarse en pie de igualdad a los hombres y mujeres, tal como lo dispone el Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

En este orden de ideas, el Estado venezolano ha venido ejerciendo medidas para regular la actuación de los medios de comunicación que constantemente reproducen estereotipos discriminatorios y sexista en relación a la mujer, a través de telenovelas, reportajes, comerciales publicitarios y programas de opinión, aplicando para ello las normas contenidas en la Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión. Esta Ley de Responsabilidad Social contiene entre uno de sus propósitos, el de modificar los estereotipos sexista acerca de los roles sociales y familiares de mujeres y hombres, y establece que a las y los prestadores de servicios de radio, televisión y difusión por suscripción les corresponde propiciar la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, promoviendo valores éticos orientados a disminuir la discriminación y la subordinación a las que han estado sometidas las mujeres.

En materia laboral, a través de la Ley de Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad así como la LOTT se establece que el padre, sea cual fuere su estado civil, gozará, al igual que la madre, de inamovilidad laboral hasta un año después del nacimiento de su hijo o hija y no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa. El padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de 14 días continuos a partir del nacimiento de su hijo o hija para asumir en condiciones de igualdad con la madre las obligaciones y responsabilidades derivadas del cuidado y asistencia. Regula igualmente, la posibilidad de extender el permiso de paternidad por 21 días continuos en caso de enfermedad del hijo o hija. En caso de fallecimiento de la madre después del parto, la licencia que le correspondía a la madre es otorgada al padre, con el objeto de proteger al niño y a la familia.

Sin embargo, en la realidad social, estas medidas parecen haber alcanzado la equidad de género pero no la tan anhelada igualdad de género, promovida por la OIT.

2. Protección normativa

A nivel internacional los tratados y pactos mencionados en el capítulo de la Igualdad y no Discriminación valen para la tutela de la equidad de género, sin embargo, es importante resaltar, que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer creó el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer²⁴, encargado de vigilar y dar cumplimiento a los objetivos primordiales de la referida convención, y es que para lograr la equidad de género es indispensable lograr la igualdad efectiva en el empleo y trato en la ocupación.

La equidad de género entre hombres y mujeres representa igualdad de condiciones para acceder a los espacios públicos, políticos, laborales, comunales o cualquier otro. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela garantiza los principios de igualdad y equidad de género como una piedra fundamental de nuestra sociedad.

Como expusimos up supra, en Venezuela existen diferentes leyes que complementan la normativa laboral en materia de equidad de género, a saber: Reforma Parcial de la Ley Orgánica sobre Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Ley Orgánica de Servicios Sociales, Ley del Régimen Prestacional del Empleo, Ley para las Personas con Discapacidad, Ley sobre la Condecoración Orden Heroínas Venezolanas, Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna, Ley para protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, Ley Orgánica para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, Ley Orgánica de Educación, Ley para el Poder Popular de la Juventud, Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión, Ley Orgánica contra la Discriminación Racial.

3. Medidas para la igualdad de género en el mundo del trabajo

Siguiendo los autores más versados sobre este tema, y apoyándonos en la doctrina y normativa internacional, sugerimos para obtener una igualdad de

²⁴ Convención sobre La Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 17. 1. "Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer..."

género, entre otros:

- 1.- Reconocer, aceptar y respetar las diferencias entre las mujeres y los hombres para conseguir a través de la igualdad sustantiva una igualdad de resultados y por ende una efectiva igualdad de género.
2. Corregir, eliminar y modificar conductas, actitudes, roles y estereotipos que minimizan a la trabajadora.
3. Implicar a las mujeres y a los hombres en la investigación y puesta en marcha activa de soluciones ante la violencia laboral.
4. Sensibilizar y concientizar sobre las consecuencias de las desigualdades y su incidencia negativa para el desarrollo de la persona y su círculo laboral, familiar y social .
5. Promover la creación de más y mejores empleos para las mujeres, atendiendo su aptitud vocacional.
6. Minimizar la discriminación ocupacional y las brechas salariales de género.
7. Incorporación del tema de igualdad de género en las políticas de empleo, económicas y sociales.
8. Reconocer las necesidades y aportes de las mujeres en las políticas económicas y de protección social.
9. Prevenir y combatir la violencia en el ámbito de trabajo.
10. Sensibilizar y empoderar a los trabajadores y las trabajadoras sobre el compartir las responsabilidades familiares.
11. Incorporar dispositivos en la seguridad social que coadyuven a la implementación efectiva de la igualdad de género en las responsabilidades familiares.
12. Trabajar las mujeres con los hombres usando la conciencia, constancia y empatía.

CONCLUSIONES

La dignidad del hombre es el valor fundamental, la más alta expresión de un derecho que precede a la Constitución.

La dignidad humana se considera algo intrínseco a los seres humanos, un valor universal, fuente de derechos iguales e inalienables. Es un concepto

dinámico y cultural, ya que su contenido varía según los requerimientos de cada época y cada grupo, a tenor del grado de desarrollo material, social, político y espiritual alcanzado por la sociedad. El respeto a la dignidad consiste en tratar a otro de la misma manera como nos gustaría que nos traten.

El derecho de respeto a la dignidad contiene los derechos al honor, intimidad y propia imagen, los cuales están íntimamente relacionados, pero cada uno tiene sus propias características.

La igualdad de oportunidades en el empleo y trato en la ocupación garantiza que los hombres y mujeres obtengan el mismo tratamiento cuando se sitúan bajo las mismas circunstancias. El derecho de no discriminación deviene de la ausencia del derecho de igualdad, el primero se produce por cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados criterios que tenga como consecuencia anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y ocupación.

El enfoque de género posibilita reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en dominación, prejuicios, estereotipos y discriminación hacia la mujer. Por ello, insistimos en que es preferible hablar de igualdad de género y no de equidad de género.

Existe una amplia normativa que protege los derechos de respeto a la dignidad, igualdad, no discriminación y equidad de género, pero por razones culturales, la hegemonía patriarcal ha dominado durante toda la vida a las mujeres, es hora de trabajar en forma conjunta, a saber, hombres y mujeres para buscar alternativas y soluciones que favorezcan un equilibrio en el ámbito laboral, familiar y social.

F. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ALEXY ROBERT. Derechos Sociales y Ponderación. Francisco Bastida, ¿Son los derechos sociales derechos fundamentales?. Fundación Coloquio Jurídico Europeo, Madrid, 2da. Edición, 2009.
2. BERTOLINO RINALDO: La Cultura moderna de los Derechos y la Dignidad del hombre. Traducción de Andrea Greppi. *Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, Madrid N° 7, 1999
3. CARBALLO MENA CESAR: Derecho a la igualdad e interdicción de discriminación por razón de sexo, género y preferencia sexual. Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. Estudios

en Homenaje a la memoria del profesor Rafael Caldera. Volumen I. Universidad Católica Andrés Bello y Universitas Fundación. Caracas 2011.

4. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 101º REUNION, 2012. GINEBRA. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Informe III (Parte 1B). Dar un rostro humano a la globalización. Ginebra 2012

5. CONSEJO GENERAL DE POLICIA. Reglas Mínimas de Estandarización para los cuerpos policiales. Colección Baquía. 5. Equitativamente Diferentes. Practiguía para la equidad de género en los cuerpos de policía. Caracas 2010

6. DORN GARRIDO CARLOS. La dignidad de la persona: límite a la autonomía individual. Revista de Derecho N° 26, 2011

7. DWORKIN RONALD. Dominio de la Vida. Una discusión acerca del aborto, la eutanasia y la libertad individual, traducido por Ricardo Caraccionlo y Víctor Ferraras. Editorial Ariel. Barcelona 1994.

8. FERNÁNDEZ EUSEBIO GARCÍA: Dignidad Humana y Ciudadanía Cosmopolita. Cuadernos Bartolomé de las Casas. Dykinson, 2001

9. HABERMAS JURGEN: El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos. Revista de Filosofía Diánoia, volumen LV, número 64. UNAM. México 2010

10. HERRERA CARBUCCIA M.: Estudios de Igualdad y Diversidad en materia laboral. Impresora Soto. República Dominicana 2011.

11. HOERSTER N.: Acerca del significado del principio de la dignidad humana, traducción Jorge M. Seña y revisión de Ernesto Garzón y Ruth Zimmerling. Editorial Gedisa, Barcelona 1992.

12. INSTRUMENTOS FUNDACIONALES DEL MERCOSUR. Secretaría Mercosur. Montevideo 2012

13. LARENZ KARL: Derecho justo. Fundamento de Ética jurídica, traducido y presentado por Luis Díez-Picazo. Editorial Civitas. Madrid 1985

14. NACIONES UNIDAS, DERECHOS HUMANOS. Oficina del Alto Comisionado. Los derechos de la mujer son derechos humanos. Ginebra 2014

15. OIT GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN SISTEMÁTICA DEL EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE: Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición 2007.

16. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Igualdad en el empleo y la ocupación. CIT 83º sesión 1996. Suiza 1996.

17. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. CIT 97º sesión 2008. Ginebra 2008

18. PALOMEQUE MANUEL: El derecho a la igualdad y no discriminación en el ordenamiento laboral español, Revista Derecho del Trabajo N° 2 Fundación Universitas, Barquisimeto, Venezuela

2006

19. PECES-BARBA GREGORIO: Los valores superiores, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III. Editorial Dykinson. Madrid 1999
20. PÉREZ LUÑO ANTONIO: Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución. Ed. Tecnos. Madrid 1984.
21. PYRRHO MONIQUE y OTROS. Dignidad Humana: Reconocimiento y Operacionalización del concepto. Investigadores de la Cátedra Unesco de Bioética, Universidad de Brasilia, Brasil.
22. ZARATE CASTILLO ARTURO. Reseña de la Teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy. Revista Cuestiones Constitucionales N° 17, julio-diciembre 2007, Universidad Nacional Autónoma de México

REFERENCIAS ELECTRONICAS

1. ARIAS SONIA: El valor de la dignidad. Disponible en <http://www.psicologicamentehablando.com/el-valor-de-la-dignidad/> Consultado el 15 de enero de 2016.
2. GHAI DHARAM: Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003) núm. 2. <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> Consultado el 15 de enero de 2016
3. MORA V. CARLOS. La dignidad humana, 10 de diciembre de 2007. <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/dignidad-dentro-de-los-recursos-humanos.htm> Consultado el 15 de enero de 2016
4. SILVIA STEMATO: Dignidad humana en la empresa. Prevención del mobbing. Disponible en http://www.consejo.org.ar/areas/administracion/files/Stamato_281011.pdf Consultado el 15 de enero de 2016
5. SOMAVIA JUAN: El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana. Oficina Internacional del Trabajo OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf Consultado el 15 de enero de 2016
6. VALLS RAMON: El Artículo, El concepto de dignidad humana. Revista N° 5, diciembre 2005. Publicación Trimestral del Master en Bioética y Derecho, página 5. <http://www.bioeticayderecho.ub.es> Consultado el 15 de enero de 2016
7. EL DERECHO AL HONOR A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR Y A LA PROPIA IMAGEN: Disponible en http://www.feaps.org/biblioteca/sexualidad_ydi/12_derecho.pdf Consultado el 15 de enero de 2016.
8. TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA DE VENEZUELA: Disponible en <http://www.tsj.gob.ve/decisiones#1> Consultado el 15 de febrero de 2015.

LEYES Y REGLAMENTOS

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU 1948

2. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, OEA 1948
3. Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, OIT 1951
4. Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, OIT 1958
5. Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, OEA 1977
4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ONU 1978
5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU 1978
7. Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, OIT 1981
8. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ONU 1979
9. Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena 25 de junio de 1993.
10. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, OEA 1994.
12. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario del 26 de octubre de 1999.
13. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario de 24 de marzo de 2000
14. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", OEA 2005
15. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.236 de 26 de julio de 2005.
16. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, Gaceta Oficial N° 38.647 de 19 de marzo de 2007.
17. Ley para las personas con Discapacidad. Gaceta Oficial N° 38.598 de 05 de enero de 2007.
18. Ley Orgánica contra la Discriminación Racial, Gaceta Oficial N° 39.823 de 19 de diciembre de 2011.
19. Decreto N° 8.939 Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta 6.076 Extraordinario de 07 de mayo de 2012.
20. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.426 de 28 de abril de 2006
21. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.596 de 3 de enero de 2007.